Deutscher Bundestag
11. Wahlperiode

Drucksache 11/3266

07. 11. 88

Gesetzentwurf

der Abgeordneten Frau Beck-Oberdorf, Frau Beer, Frau Rock, Frau Eid, Frau Flinner, Frau Garbe, Frau Hillerich, Frau Kelly, Frau Krieger, Frau Nickels, Frau Oesterle-Schwerin, Frau Olms, Frau Saibold, Frau Schilling, Frau Schmidt-Bott, Frau Teubner, Frau Trenz, Frau Unruh, Frau Dr. Vollmer, Frau Wilms-Kegel, Frau Wollny, Frau Rust, Frau Schoppe, Frau Hensel, Frau Vennegerts und der Fraktion DIE GRÜNEN

Entwurf eines Gesetzes zur Aufhebung der Benachteiligung von Frauen in allen gesellschaftlichen Bereichen, insbesondere in der Erwerbsarbeit (Antidiskriminierungsgesetz Teil I — ADG I)

A. Problem

Auf der Grundlage der bestehenden gesellschaftlichen Situation von Frauen in der Bundesrepublik Deutschland und Berlin (West) und in Kenntnis des verfassungsrechtlich normierten Grundsatzes der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Artikel 3 Abs. 2 GG) soll dieses Gesetz die faktisch bestehende Benachteiligung von Frauen gegenüber Männern, insbesondere in der Erwerbsarbeit, beheben und damit einem permanenten Verfassungsverstoß entgegenwirken.

B. Lösung

Eine Generalklausel, die jede Diskriminierung von Frauen aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Gebärfähigkeit, ihrer Lebensform oder ihres Alters verbietet;

eine Generalklausel, die die Teilhabe von Frauen an der politischen und wirtschaftlichen Macht in allen Bereichen regelt;

eine Generalklausel, die auch Frauenverbänden ein eigenständiges Klagerecht gegen gesellschaftliche Diskriminierung einräumt;

eine Generalklausel, die die Verpflichtung zur Reinigung von Sexismus in der Amts-, Gerichts- und Gesetzessprache enthält;

ein Quotierungsgesetz, das eindeutig und übergreifend alle Arbeitgeber/innen zur Vergabe von mindestens 50 v. H. aller Ausbildungs- bzw. Erwerbsarbeitsplätze an Frauen verpflichtet;

ein Frauenbeauftragtengesetz, um ein möglichst lückenloses Netz von Behörden zu schaffen; die Frauenbeauftragte/n, die die Durchführung und Durchsetzung des Antidiskriminierungsgesetzes auf allen gesellschaftlichen Ebenen kontrollieren und vorantreiben;

Veränderungen bereits bestehender gesetzlicher Vorschriften, zum Beispiel Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes und des Bundespersonalvertretungsgesetzes, um die gleichberechtigte Mitwirkung von Frauen in der Arbeitnehmervertretung zu garantieren, Änderungen im Berufsbildungsgesetz und in der Arbeitszeitordnung, um diskriminierende Vorschriften zu beseitigen u. v. a.

C. Alternativen

keine

D. Kosten

Durch die Einrichtung einer Behörde auf Bundesebene (der Bundesfrauenbeauftragten) entstehen jährliche Mehrkosten, die auf 15 Mio. DM geschätzt werden.

Entwurf eines Gesetzes zur Aufhebung der Benachteiligung von Frauen in allen gesellschaftlichen Bereichen, insbesondere in der Erwerbsarbeit (Antidiskriminierungsgesetz Teil I — ADG I)

Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Generalklausel

§ 1

(1) Die Diskriminierung einer Frau ist unzulässig.

(2) Eine Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn eine Frau aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Gebärfähigkeit, ihrer Lebensform, ihrer sexuellen Orientierung oder ihres Alters benachteiligt oder weniger gefördert wird als ein Mann, insbesondere wenn eine Frau

1. in ihrer Entfaltung als Mensch gehindert oder auf ihren Körper oder ihre Gebärfähigkeit reduziert wird,
2. auf geschlechtsspezifische Rollen oder Tätigkeiten festgelegt oder durch Einsatz von Rollenbildern, der Zurschaustellung ihres Körpers als Werbeträger benutzt wird oder
3. am Ausbildungs-, Erwerbsarbeitsplatz oder in anderen Bereichen des öffentlichen Lebens sexistisch behandelt, insbesondere sexuell belästigt wird.

§ 2

(1) Die Einflußnahme und Beteiligung von Frauen in gleichem Umfang wie Männer ist für alle gesellschaftlichen, d. h. politischen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Bereiche zu gewährleisten.

(2) Alle Erwerbsarbeits- und Ausbildungsplätze sowie alle Funktionen und Ämter sind zu mindestens 50 vom Hundert für Frauen zur Verfügung zu stellen.

§ 3

(1) Um die in § 2 genannten Ziele zu erreichen, werden Frauen bei der Vergabe von Erwerbsarbeits- und Ausbildungsplätzen sowie bei der Besetzung von Funktionen und Ämtern in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, so lange bevorzugt, bis mindestens Parität von Frauen und Männern erreicht ist.

(2) Arbeitgeber/innen, juristische Personen sowie öffentliche Träger/innen sind verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, die geeignet und bestimmt sind,

1. die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in Gesellschaft und Familie aufzuheben,
2. unentgeltliche Arbeitsleistungen in Haus und Familie auf Männer und Frauen gleichermaßen zu verteilen.

(3) Die Durchführung der Quotierung im Erwerbsarbeitsbereich regelt das Quotierungsgesetz.

§ 4

Die Durchführung und Überwachung der Einhaltung dieses Gesetzes obliegt der Frauenbeauftragten im Rahmen ihrer jeweiligen sachlichen und örtlichen Zuständigkeit. Näheres regelt das Frauenbeauftragtengesetz.

§ 5

Vereine und Verbände, die sich als juristische Personen konstituiert und die Förderung der Gleichstellung oder die Beseitigung der Diskriminierung von Frauen zu ihrem satzungsmäßigen Ziel erklärt haben, sind berechtigt, Verstöße gegen dieses Gesetz in eigenem Namen gerichtlich geltend zu machen. Soweit eine einzelne Frau verletzt ist, kann die gerichtliche Geltendmachung individueller Rechte nicht gegen den Willen der Verletzten erfolgen.

§ 6

Die deutsche Amts-, Gerichts- und Gesetzessprache ist zu bereinigen. Alle personenbezogenen Bezeichnungen sind, wenn sie nicht notwendig ausschließlich auf ein Geschlecht bezogen sind, geschlechtsneutral oder gleichzeitig weiblich und männlich zu fassen.

§ 7

Alle diesem Gesetz widersprechenden Gesetze und Rechtsnormen sind vom Gesetzgeber nach Maßgabe dieses Gesetzes zu ändern. Das diesem Gesetz entgegenstehende Recht bleibt bis zu seiner Anpassung in Kraft, jedoch nicht länger als bis zum 31. März 1990.

Artikel 2

Quotierungsgesetz

§ 1

Quotierung

Alle Arbeitgeber/innen der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes sind verpflichtet, bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, bei Einstellung, Beförderung, Umschulung, Fortbildung oder sonstigen vergleichbaren Maßnahmen Frauen auf allen Ebenen, in allen Bereichen, auf bzw. in denen sie unterrepräsentiert sind, so lange zu bevorzugen, bis sie mindestens zu 50 vom Hundert vertreten sind.

§ 2

Konkrete Durchführung

(1) In der Privatwirtschaft müssen in jedem Betrieb bei der Besetzung von Stellen, bei der Beförderung und Übertragung von Leistungsfunktionen Frauen so lange bevorzugt werden, bis sie in jeder Lohn- und Gehaltsgruppe, in allen ausgeübten Tätigkeiten und auf allen Funktionsebenen der jeweiligen Abteilung mindestens zu 50 vom Hundert vertreten sind.

(2) Im öffentlichen Dienst müssen in jeder Behörde, Dienststelle und Verwaltung bei der Besetzung von Stellen und Laufbahnen, bei der Beförderung und Übertragung von Leitungsfunktionen Frauen so lange bevorzugt werden, bis sie in jeder Tätigkeits-, Lohn-, Gehalts- und Besoldungsgruppe und auf allen Funktionsebenen der jeweiligen Abteilung mindestens zu 50 vom Hundert vertreten sind.

(3) Entsprechendes gilt für alle Anstalten und Körperschaften des öffentlichen Rechts.

(4) Alle inner- und überbetrieblichen/-behördlichen Ausbildungsplätze müssen so lange bevorzugt an Mädchen und Frauen vergeben werden, bis sie in jedem Ausbildungsgang zu mindestens 50 vom Hundert vertreten sind. Bei neugeschaffenen oder wiedereingerichteten Ausbildungsgängen sind die Ausbildungsplätze zu mindestens 50 vom Hundert an Mädchen bzw. Frauen zu vergeben. Gleiches gilt für die Zulassung zum Vorbereitungsdienst für alle Laufbahnen im öffentlichen Dienst.

§ 3

Voraussetzungen der Bewerberinnen

(1) Bewerberinnen sind gemäß §§ 1 und 2 zu bevorzugen, wenn sie die formal notwendige Qualifikation, d. h. den betrieblichen, schulischen oder akademischen Bildungsabschluß nachweisen, der für den Ausbildungsplatz oder die Erwerbsarbeitsstelle, für die Laufbahn oder Funktion gefordert ist. Unterbrechung der Berufsausübung aufgrund

— von Kinderbetreuung oder der Betreuung Pflegebedürftiger,

— des Erwerbs von schulischen Abschlüssen im zweiten oder dritten Bildungsweg,

— von Teilzeitbeschäftigung

dürfen nicht zum Nachteil der Bewerberin geraten.

(2) Bei der Besetzung von Stellen, die an keinen oder an keinen bestimmten Bildungsabschluß gebunden sind, sind Bewerberinnen gemäß §§ 1 und 2 zu bevorzugen, wenn sie dem in der Stellenausschreibung umrissenen Stellenprofil entsprechen.

§ 4

Stellenausschreibung

(1) Alle Ausbildungsplätze und Erwerbsarbeitsstellen sind von dem/der Arbeitgeber/in grundsätzlich öffentlich auszuschreiben und in der weiblichen und männlichen Form abzufassen.

(2) Ausschreibungen für Stellen, die gemäß §§ 1 und 2 bevorzugt mit Frauen zu besetzen sind, sind zunächst — zweimal nacheinander — ausschließlich an Frauen zu richten.

(3) In Betrieben/Behörden, in denen Vereinbarungen über interne Stellenausschreibungen existieren, ist bei Ausschreibungen für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, folgendes Verfahren anzuwenden: Die Stellenausschreibung ist zunächst intern, ggf. danach öffentlich ausschließlich an Frauen zu richten. Sind weitere Ausschreibungen erforderlich, sind diese zunächst intern, ggf. danach öffentlich an beide Geschlechter zu richten.

(4) Höherwertige Stellen, die gemäß §§ 1 und 2 bevorzugt mit Frauen zu besetzen sind, sind — sofern in dem jeweiligen Betrieb/der jeweiligen Behörde keine geeignete Bewerberin vorhanden ist — überörtlich auszuschreiben, wobei Absätze 1 und 2 Anwendung finden.

(5) Im Streitfall trägt der/die Arbeitgeber/in die Beweislast, daß kein Verstoß gegen Absätze 1, 2, 3 oder 4 vorliegt. Von dem/der Arbeitgeber/in nachträglich geltend gemachte Gründe werden im gerichtlichen Verfahren nicht berücksichtigt.

§ 5

Ombudsfrau

(1) In allen Betrieben und Dienststellen mit in der Regel mehr als fünf weiblichen und bis zu 100 Beschäftigten insgesamt wird von allen weiblichen Beschäftigten eine Ombudsfrau gewählt. Die §§ 7, 8, 13 bis 15 Abs. 1 sowie §§ 16 bis 25 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) bzw. §§ 12 bis 14 und 19 bis 30 des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) gelten entsprechend. In Betrieben und Dienststellen mit Beschäftigten ist für jeweils bis zu 200 weiteren Beschäftigten eine weitere Ombudsfrau zu wählen. Jede zweite Ombudsfrau wird von der Arbeit freigestellt. Die Anzahl der freigestellten Ombudsfrauen darf nicht mehr als 20 vom Hundert der

Beschäftigten betragen und nicht mehr als 10 vom Hundert der weiblichen Beschäftigten.

(2) Die Ombudsfrau steht in ihren Rechten dem Betriebsrat bzw. Personalrat gleich. Für sie gelten nicht § 2 Abs. 1 BetrVG bzw. § 2 Abs. 1 BPersVG.

(3) Die Ombudsfrau beanstandet innerbetriebliche/innerbehördliche Diskriminierungen von Frauen und wacht mit dem Betriebs- bzw. Personalrat insbesondere über die Durchführung des Quotierungsgesetzes. Bleibt bei einem Verstoß die Beanstandung durch die Ombudsfrau erfolglos, so leitet sie diesen Vorgang an die zuständige Frauenbeauftragte weiter. In Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz beantragt die Ombudsfrau beim Arbeitgeber Maßnahmen gegen den Belästiger (Einhaltung des Arbeitsvertrages, Abmahnung, Versetzung, Kündigung).

(4) Die Ombudsfrau berät und unterstützt die weiblichen Beschäftigten.

§ 6

Qualifizierende Maßnahmen

(1) Bei der Auswahl von Teilnehmer/innen für innerbetriebliche/innerbehördliche qualifizierende Maßnahmen einschließlich der Fort- und Weiterbildung sind gemäß §§ 1 und 2 mindestens 50 vom Hundert der jeweiligen Kursplätze für Frauen bereitzustellen. Beträgt der Anteil der Frauen in der teilnahmeberechtigten Zielgruppe mehr als 50 vom Hundert, so ist ein entsprechend hoher Anteil der Kursplätze für Frauen bereitzustellen. Auf die Möglichkeit der Teilnahme an qualifizierenden Maßnahmen sowie auf die vorstehenden Bestimmungen sind Frauen besonders hinzuweisen. Informationen über einschlägige Kurse und Maßnahmen sind im Betrieb bzw. in der Dienststelle auszuhängen.

(2) Betriebe/Behörden mit mehr als fünf weiblichen Beschäftigten sind verpflichtet, qualifizierende Maßnahmen ausschließlich für Frauen anzubieten, in denen die Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben thematisiert wird. Diese Kurse sind ausschließlich von Frauen zu leiten. Darüber hinaus sind die Diskriminierungen von Frauen im Erwerbsleben als Thema für die Fortbildung von Führungskräften und Beschäftigten der Personalabteilungen vorzusehen.

(3) Teilzeitbeschäftigte haben — unabhängig von der Stundenzahl — denselben Anspruch auf Teilnahme an qualifizierenden Maßnahmen wie Vollzeitbeschäftigte. Für Teilzeitbeschäftigte erwächst aus der Teilnahme an einer qualifizierenden Maßnahme, die über deren reguläre Erwerbsarbeitszeit hinausgeht, Anspruch auf einen entsprechenden Freizeitausgleich, wahlweise auf Vergütung der zusätzlichen Stunden.

(4) Qualifizierende Maßnahmen müssen während der Erwerbsarbeitszeit stattfinden.

(5) Soweit erforderlich, ist für die Dauer der qualifizierenden Maßnahme eine Kinderbetreuung zu gewährleisten. In jedem Fall werden Aufwendungen, die den Beschäftigten während der Maßnahme entstehen, von dem/der Arbeitgeber/in erstattet.

§ 7

Wiedereingliederung

(1) Beschäftigte, die wegen Kindererziehung oder der Betreuung Pflegebedürftiger von der Erwerbsarbeit beurlaubt oder freigestellt sind, sind berechtigt, an qualifizierenden Maßnahmen gemäß § 6 Abs. 1 und 2 Satz 1 teilzunehmen. Zu diesem Zweck sind sie frühzeitig schriftlich über Inhalt, Zeitpunkt und Durchführungsort der Maßnahme zu unterrichten. § 6 Abs. 5 gilt entsprechend.

(2) Darüber hinaus ist der/die Arbeitgeber/in verpflichtet, den Beschäftigten nach Ablauf der in Absatz 1 genannten Beurlaubungs- oder Freistellungszeit Wiedereingliederungshilfen anzubieten, die sie in die Lage versetzen, den aktuellen Anforderungen ihres bzw. eines vergleichbaren Erwerbsarbeitsplatzes nachzukommen.

(3) Beurlaubten oder freigestellten Beschäftigten sind von dem/der jeweiligen Arbeitgeber/in Urlaubs-, Krankheits- oder sonstige Vertretungsstellen anzubieten, damit sie die Verbindung zu ihrer Erwerbstätigkeit aufrechterhalten können.

(4) Frauen, die überwiegend wegen Kindererziehung oder Betreuung Pflegebedürftiger ihr Beschäftigungsverhältnis gekündigt haben, sind bei erneuter Bewerbung in demselben Betrieb/derselben Behörde gegenüber Bewerber/innen von außen zu bevorzugen. Diese Bestimmung gilt für einen Zeitraum bis zu zehn Jahren nach Kündigung.

§ 8

Altersgrenzen

(1) Gesetze und sonstige Vorschriften, die im Ausbildungsbereich, bei Stellenbesetzungen, für Laufbahnen, Umschulungen und vergleichbare Maßnahmen Altersgrenzen festlegen, sind unzulässig. Einschlägige Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzes sowie die Renten- und Pensionsaltersgrenzen bleiben unberührt.

(2) Alle Gesetze und sonstigen Vorschriften, die Absatz 1 entgegenstehen, werden spätestens ein Jahr nach Inkrafttreten dieses Gesetzes ungültig.

§ 9

Abteilung für Frauenfragen in der Bundesanstalt für Arbeit

(1) In jeder Behörde der Bundesanstalt für Arbeit wird eine Abteilung für Frauenfragen eingerichtet, die ausschließlich von Frauen geleitet wird.

(2) Die Abteilung für Frauenfragen führt Untersuchungen und Beratungen durch, die dazu beitragen,

geschlechtsspezifische Rollenbilder und Vorurteile abzubauen.

(3) Sie initiiert Schulungen für die Mitarbeiter/innen der Bundesanstalt für Arbeit und ihrer Behörden mit dem Ziel, diese zu einer frauenfördernden, nichtdiskriminierenden Beratung und Vermittlung zu befähigen.

(4) Jedes Mädchen bzw. jede Frau, die einen Ausbildungsplatz oder eine Erwerbsarbeitsstelle sucht, kann sich an die Abteilung für Frauenfragen wenden.

§ 10

Melde- und Berichtspflicht

(1) Arbeitgeber/innen haben den zuständigen Arbeitsämtern alle zu besetzenden Ausbildungsplätze und Erwerbsarbeitsstellen unverzüglich schriftlich zu melden.

(2) Alle Arbeitgeber/innen legen der zuständigen Frauenbeauftragten jährlich einen schriftlichen Bericht vor. Dieser enthält eine Ist-Analyse, d. h. Daten über die Situation der weiblichen und männlichen Beschäftigten nach ihren Tätigkeitsbereichen und Beschäftigungsbedingungen in der jeweiligen Abteilung/Dienststelle im jeweiligen Betrieb bzw. in der jeweiligen Behörde im Hinblick auf Einstellung, Qualifizierung, beruflichen Aufstieg, Eingruppierung und das tatsächlich gezahlte Arbeitsentgelt. Des weiteren enthält der Bericht eine Auflistung bisheriger Maßnahmen zur Umsetzung der §§ 1, 2, 6 und 7. Hat das Unternehmen/die Behörde in Bereichen, die der Bevorzugungsvorschrift nach §§ 1 und 2 unterliegen, männliche Auszubildende oder Beschäftigte eingestellt oder befördert, so müssen die Schritte, die zu solchen Entscheidungen geführt haben, in dem Bericht dokumentiert werden. Insbesondere sind Maßnahmen nach § 4 (Stellenausschreibung und deren Ergebnisse) zu dokumentieren.

(3) Der Bericht ist erstmals ein Jahr nach Inkrafttreten dieses Gesetzes der zuständigen Frauenbeauftragten vorzulegen.

§ 11

Sanktionen

(1) Betriebe, die gegen §§ 1 und 2 verstoßen haben, haben jeweils eine Ausgleichsabgabe in Höhe von 1 vom Hundert ihres Jahresumsatzes zu zahlen. Die Zahlungsverpflichtung wird von der zuständigen Frauenbeauftragten verfügt.

(2) Betriebe, die gegen § 4 Abs. 1 bis 4 verstoßen, haben ein Bußgeld zu entrichten. Näheres regelt § 130a OWiG.

(3) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig freie Ausbildungsplätze oder Erwerbsarbeitsstellen nach § 11 Abs. 1 nicht meldet. Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu 50 000 Deutsche Mark belegt werden.

(4) Verstößt ein/e Arbeitgeber/in gegen die Berichtspflicht nach § 11 Abs. 2, so ist die zuständige Frauenbeauftragte gemäß § 2 Abs. 3 des Frauenbeauftragtengesetzes zum Erlaß von Einzelmaßnahmen, insbesondere der Androhung von Zwangsgeld, befugt.

(5) Die Vergabe von Aufträgen, Subventionen, Zuschüssen oder Krediten aus Bundesmitteln ist an den Nachweis der Einhaltung dieses Gesetzes, im besonderen der §§ 1 und 2, und an die Zustimmung der zuständigen Frauenbeauftragten gebunden. Verstößt ein Betrieb nach Vergabe von Aufträgen, Subventionen, Zuschüssen oder Krediten aus Bundesmitteln gegen Bestimmungen dieses Gesetzes, insbesondere gegen die Bevorzugungsvorschriften nach §§ 1 und 2, hat die zuständige Frauenbeauftragte Maßnahmen zu ergreifen, insbesondere zu veranlassen, daß der Auftrag gekündigt, die Leistung gesperrt und bereits gezahlte Mittel zurückerstattet werden. Gleiches gilt für Mittel der Bundesanstalt für Arbeit, die zur Förderung der Ausbildung und zur Arbeitsbeschaffung (§§ 50ff. und 91ff. AFG) vergeben werden.

§ 12

Individueller Klageanspruch

(1) Wird eine Frau trotz nachgewiesener Voraussetzungen gemäß § 3 von einem/einer Arbeitgeber/in nicht bevorzugt, obwohl die Mindestquote gemäß §§ 1 und 2 nicht erreicht ist, so hat sie gegen den/die Arbeitgeber/in einen Ausbildungs-, Einstellungs- oder Beförderungsanspruch, ersatzweise einen Schadensersatzanspruch in Höhe von mindestens 12 Monatsvergütungen.

(2) Weitere Bewerber/innen als die in Absatz 1 genannten haben ebenfalls Anspruch auf Schadensersatz, wenn ein Verstoß gegen das Bevorzugungsgebot vorliegt. Die Entschädigung beträgt sechs Monatsvergütungen.

(3) Im Streitfall trägt der/die Arbeitgeber/in die Beweislast, daß kein Verstoß gegen Bestimmungen dieses Gesetzes vorliegt. Auf Antrag ist der Klägerin von dem/der Arbeitgeber/in umgehend schriftliche Auskunft über den gesamten Ausschreibungs-, Bewerbungs- und Auswahlvorgang sowie über die Personalstruktur des fraglichen Tätigkeitsbereichs zu geben.

(4) Von dem/der Arbeitgeber/in nachträglich geltend gemachte Gründe werden im gerichtlichen Verfahren nicht berücksichtigt.

§ 13

Berlin-Klausel

Dieses Gesetz gilt nach Maßgabe des § 13 Abs. 1 des Dritten Überleitungsgesetzes auch im Land Berlin.

Artikel 3

Frauenbeauftragtengesetz

§ 1

(1) Bei Bund, Ländern und Gemeinden bzw. Städten wird eine Frauenbeauftragte bestellt.

(2) Die Frauenbeauftragte ist eine Behörde, die von einer Frau geleitet und ausschließlich mit Frauen besetzt wird.

(3) Die Frauenbeauftragte ist in Ausübung ihres Amtes unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen. Sie untersteht der Rechtsaufsicht.

§ 2

(1) Die Frauenbeauftragte überwacht die Durchführung und Einhaltung dieses Gesetzes im Rahmen ihrer örtlichen Zuständigkeit.

(2) Die Frauenbeauftragte ist berechtigt, von Behörden und Betrieben Auskunft zu verlangen sowie in deren Unterlagen Einsicht zu nehmen. Auf Anforderung der Frauenbeauftragten sind Behörden und Betriebe verpflichtet, ihr Zutritt zu betrieblichen und behördlichen Räumen zu gestatten.

(3) Darüber hinaus ist die Frauenbeauftragte sachlich zuständig für den Erlaß von Einzelmaßnahmen bei Verstößen gegen Artikel 1 § 1 des Antidiskriminierungsgesetzes sowie §§ 1, 2, 4, 11 und 12 des Quotierungsgesetzes.

(4) Die Frauenbeauftragte erstattet jährlich einen Bericht über die Ergebnisse ihrer Arbeit, insbesondere über gemeldete und festgestellte Diskriminierungen. Sie schlägt Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von Frauen vor.

(5) Die Frauenbeauftragte ist im Rahmen ihrer örtlichen Zuständigkeit bei allen Vorhaben der kommunalen Verwaltung bzw. Regierung zu beteiligen. Ihr steht ein Einspruchsrecht zu, soweit das Vorhaben gegen dieses Gesetz verstößt. Auf Einspruch der Frauenbeauftragten ist das Vorhaben unter Berücksichtigung der Einwände der Frauenbeauftragten nochmals zu behandeln. Wird es gleichwohl durchgeführt, so legt die Frauenbeauftragte ihre Einwände in einer öffentlichen Stellungnahme dar. Diese wird zusammen mit der Regierungsvorlage den zuständigen Gremien zugeleitet.

§ 3

(1) Die Frauenbeauftragte ist berechtigt, im Rahmen ihrer Aufgaben Forschungsaufträge zu vergeben und eigene Untersuchungen durchzuführen sowie Sachverständigenkommissionen einzurichten.

(2) Sie kontrolliert die Einhaltung und Abwicklung des Quotierungsgesetzes.

(3) Sie wirkt auf die Verbesserung der Situation von Frauen durch Modellversuche hin, sie fördert die Frauenforschung und betreibt eine eigenständige Öffentlichkeitsarbeit.

(4) Der Frauenbeauftragten obliegt die finanzielle Unterstützung von Klagen, die Verbände und Vereine gemäß Artikel 1 § 5 des Antidiskriminierungsgesetzes durchführen.

§ 4

Die Frauenbeauftragte ist zuständig für die Beratung und Unterstützung von Frauen, die sich im Sinne dieses Gesetzes diskriminiert fühlen.

§ 5

(1) Die Frauenbeauftragte der Gemeinden bzw. Städte ist örtlich zuständig für Frauen, die im Bereich der Gebietskörperschaft ihren gewöhnlichen Aufenthalt haben. Sie nimmt ihre sachlichen Aufgaben gegenüber Gemeindebehörden, Betrieben und juristischen Personen mit Sitz oder Zweigniederlassung im Bereich der Gebietskörperschaft wahr. Unbeschadet dessen ist die Frauenbeauftragte bei Verstößen gegen dieses Gesetz in ihrem Bereich zuständig. Ergibt sich nach den Sätzen 1 bis 3 die Zuständigkeit mehrerer Frauenbeauftragten, so ist die Frauenbeauftragte zuständig, in deren Gebietskörperschaft der Verstoß erfolgt ist.

(2) Die Frauenbeauftragte eines Landes ist zuständig für die Durchführung und Einhaltung dieses Gesetzes in Angelegenheiten des Landes. Sie koordiniert die Arbeitsergebnisse der kommunalen Frauenbeauftragten.

§ 6

(1) Die Bundesfrauenbeauftragte ist eine mit den Personal- und Sachmitteln eines Ministeriums ausgestattete oberste Dienstbehörde. Die Personal- und Sachausstattung ist im Einzelplan des Haushalts auszuweisen.

(2) Die Bundesfrauenbeauftragte ist zuständig für die Durchführung und Einhaltung dieses Gesetzes in Angelegenheiten des Bundes sowie die Koordination der Arbeitsergebnisse der Landesfrauenbeauftragten.

§ 7

Dieses Gesetz gilt nach Maßgabe des § 13 Abs. 1 des Dritten Überleitungsgesetzes auch im Land Berlin.

Artikel 4

Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuches

Das Bürgerliche Gesetzbuch in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 400-2, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch . . ., wird wie folgt geändert:

1. § 611a (Benachteiligungsverbot) erhält folgende Fassung:

„§ 611a

(1) Der/die Arbeitgeber/in darf eine Arbeitnehmerin bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme, insbesondere bei der Begründung des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg, bei einer Weisung oder einer Kündigung nicht wegen ihres Geschlechts benachteiligen. Die Benachteiligung wegen des Geschlechts darf weder unmittelbar noch mittelbar, nicht aufgrund des Alters oder unter Bezugnahme auf den Familienstand erfolgen. Eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts liegt auch vor, wenn die Arbeitnehmerin im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses von dem/der Arbeitgeber/in oder einer anderen bei dem/der Arbeitgeber/in beschäftigten Person sexuell belästigt wird. Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts ist jedoch zulässig, wenn die auszuübende Tätigkeit aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen ausschließlich Angehörigen eines Geschlechts vorbehalten ist. Diese Voraussetzungen sind gegeben bei Rollen für Schauspieler/innen und vergleichbaren künstlerischen Darstellungen, bei Mannequins/Dressmen, männlichen/weiblichen Polizeibediensteten für Durchsuchungen von Personen, Beschäftigte in Frauen- oder Homosexuellenprojekten. Im Streitfall trägt der/die Arbeitgeber/in die Beweislast dafür, daß keine Benachteiligung erfolgte, eine Benachteiligung infolge sexueller Belästigung nicht stattfand oder die Voraussetzung für eine unterschiedliche Behandlung nach Satz 4 gegeben war. Behauptet eine Arbeitnehmerin eine Benachteiligung gemäß Satz 1, 2 oder 3, hat der/die Arbeitgeber/in auf Antrag der Arbeitnehmerin bzw. der sie vertretenden Verbandsklägerinnen schriftliche Auskunft über den gesamten die Bewerbung oder den beruflichen Aufstieg betreffenden Sachverhalt zu erteilen. Werden vom/von der Arbeitgeber/in Gründe für die Benachteiligung nachträglich geltend gemacht, so sind diese bei einem gerichtlichen Verfahren nicht mehr zu berücksichtigen.

(2) Ist ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis wegen eines Verstoßes gegen Absatz 1 dieser Vorschrift nicht begründet oder ist der Aufstieg verweigert worden, so besteht für die zu Unrecht benachteiligte Bewerberin ein Ausbildungs-, Einstellungs- bzw. Aufstiegsanspruch. Abweichend von Satz 1 kann die benachteiligte Arbeitnehmerin für die erlittene Benachteiligung die Zahlung einer angemessenen Entschädigung verlangen. Die Entschädigung beträgt zwölf Monatsgehälter. Als Monatsverdienst gilt, was der Arbeitnehmerin bei der für sie maßgebenden Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis begonnen hätte, an Geld- und Sachbezügen zugestanden hätte. Satz 3 und 4 gelten beim beruflichen Aufstieg entsprechend.

(3) Andere Bewerberinnen, als die in Absatz 2 Satz 1 genannten, haben Anspruch auf Schadensersatz, wenn ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 vorliegt. Die Entschädigung beträgt sechs Monatsvergütungen. Absatz 2 Satz 4 gilt entsprechend.

(4) Eine infolge sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in ihren Rechten als Arbeitnehmerin benachteiligte Frau hat Anspruch auf Schadensersatz gegenüber dem/der Arbeitgeber/in. Die Entschädigung beträgt zwölf Monatsgehälter. Zivilrechtliche Ansprüche (Entschädigung, Schmerzensgeld) aufgrund anderer als arbeitsrechtlicher Folgen der sexuellen Belästigung bleiben unberührt.

(5) Der Anspruch auf Schadensersatz wegen eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot verjährt in zwei Jahren. § 201 ist entsprechend anzuwenden."

2. § 611b (Stellenausschreibung) wird gestrichen.

3. § 612 Abs. 3 (Lohngleichheit) wird wie folgt neu gefaßt:

„(3) Bei einem Arbeitsverhältnis ist gleiche oder gleichwertige Arbeit unabhängig vom Geschlecht des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin gleich zu vergüten. Als gleichwertig gelten Arbeiten, die vergleichbare durch einen Berufsabschluß, Diplom oder Examen oder die praktische Berufsausübung bescheinigte berufliche Kenntnisse, aus der erworbenen Erfahrung herrührende Fähigkeiten sowie ein gleichwertiges Maß an Verantwortung und körperlicher oder nervlicher Belastung verlangen. Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung wird nicht dadurch gerechtfertigt, daß wegen des Geschlechts der Arbeitnehmerin besondere Schutzvorschriften gelten. Unter Vergütung sind sämtliche Entgelttatbestände zu verstehen, wozu auch die Kriterien der Festlegung der Vergütung gehören. § 611a Abs. 1 Satz 6 bis 8 gilt entsprechend."

Artikel 5

Änderung des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten

Das Gesetz über Ordnungswidrigkeiten in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 1975 (BGBl. I S. 80, 520), zuletzt geändert durch . . ., wird wie folgt geändert:

Im Dritten Teil wird nach dem Vierten Abschnitt folgender Fünfter Abschnitt neu eingefügt:

„Fünfter Abschnitt

§ 130a

Verstoß gegen die Stellenausschreibung

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig als Arbeitgeber/in

1. einen Ausbildungs- bzw. Erwerbsarbeitsplatz nicht gemäß § 4 Abs. 1 bis 4 des Quotierungsgesetzes ausschreibt,
2. einen Ausbildungs- bzw. Erwerbsarbeitsplatz geschlechtsneutral ausschreibt, obwohl damit ein Verstoß gegen § 4 Abs. 2 des Quotierungsgesetzes vorliegt.

(2) Die Höhe der zu zahlenden Geldbuße bei Vorliegen einer Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 beträgt mindestens 3 000 Deutsche Mark und richtet sich nach dem Umsatz des Betriebes bzw. der Größe der Behörde.

(3) Die Frauenbeauftragte ordnet die Höhe des Bußgeldes an."

Artikel 6

Änderung der Arbeitszeitordnung

Die Arbeitszeitordnung in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8050-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch . . ., wird wie folgt geändert:

§ 16 (Beschäftigungsverbote) wird gestrichen.

Artikel 7

Änderung des Berufsbildungsgesetzes

Das Berufsbildungsgesetz vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), zuletzt geändert durch . . ., wird wie folgt geändert:

§ 26 wird gestrichen.

Artikel 8

Änderung des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung

Das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 (BGBl. I S. 3610), zuletzt geändert durch . . ., wird wie folgt geändert:

§ 1 wird wie folgt geändert:

a) Nach Satz 1 wird folgender neuer Satz 2 eingefügt:

   „Satz 1 gilt sowohl für Vollzeitbeschäftigte als auch für Teilzeitbeschäftigte."

b) Die bisherigen Sätze 2 bis 4 werden Sätze 3 bis 5.

Artikel 9

Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes

Das Betriebsverfassungsgesetz vom 15. Januar 1972 (BGBl. I S. 13), zuletzt geändert durch . . ., wird wie folgt geändert:

1. § 15 Abs. 2 erhält folgende Fassung:

   „(2) In Betrieben mit in der Regel drei bis zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen muß mindestens eine Frau im Betriebsrat vertreten sein. Sind in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigte Arbeitnehmerinnen im Betrieb beschäftigt, so müssen Frauen mindestens zu 50 vom Hundert im Betriebsrat vertreten sein, es sei denn, Frauen stellen weniger als 20 vom Hundert der Gesamtbelegschaft. In diesem Fall müssen sie zu mindestens 20 vom Hundert im Betriebsrat vertreten sein. Das Nähere regelt die Wahlordnung."

2. § 62 wird wie folgt geändert:

   a) In Absatz 1 werden die Worte „5 bis 20 jugendlichen Arbeitnehmern aus 1 Mitglied" durch die Worte „3 bis 20 Wahlberechtigten aus 1 Mitglied," ersetzt.

   b) Absatz 3 wird wie folgt neu gefaßt:

      „(3) In Betrieben, außerbetrieblichen Ausbildungsstätten und bei außerbetrieblichen Maßnahmen mit in der Regel mindestens drei und bis zu 20 jugendlichen Arbeitnehmer/innen oder weiblichen Auszubildenden ist mindestens eine Jugend-/Ausbildungsvertreterin zu wählen. Bei mehr als 20 wahlberechtigten weiblichen Arbeitnehmerinnen oder Auszubildenden besteht die Jugend- und Auszubildendenvertretung mindestens zur Hälfte aus Frauen."

3. § 80 Abs. 1 Nr. 1 erhält folgende Fassung:

   „1. darüber zu wachen, daß die zugunsten der Arbeitnehmer/innen geltenden Gesetze, insbesondere das Quotierungsgesetz, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;".

Artikel 10

Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes

Das Bundespersonalvertretungsgesetz vom 15. März 1974 (BGBl. I S. 693), zuletzt geändert durch . . ., wird wie folgt geändert:

1. § 17 Abs. 7 erhält folgende Fassung:

   „(7) Frauen müssen mindestens zu 50 vom Hundert vertreten sein."

2. § 59 wird wie folgt geändert:

   a) In Absatz 1 werden die Worte „5 bis 20 jugendliche Beschäftigten aus einem Jugendvertreter" durch die Worte „3 bis 20 Wahlberechtigten aus einem Mitglied" ersetzt.

   b) Absatz 3 wird wie folgt neu gefaßt:

   „(3) In Dienststellen, Ausbildungsstätten und bei Maßnahmen außerhalb der Dienststelle mit in der Regel mindestens drei und bis zu 20 jugendlichen Arbeitnehmer/innen oder weiblichen Auszubildenden ist mindestens eine Jugend-/Ausbildungsvertreterin zu wählen. Bei mehr als 20 wahlberechtigten weiblichen Arbeitnehmerinnen oder Auszubildenden besteht die Jugend- und Auszubildendenvertretung mindestens zur Hälfte aus Frauen."

3. § 68 Abs. 1 Nr. 2 erhält folgende Fassung:

   „2. darüber zu wachen, daß die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, insbesondere das Quotierungsgesetz, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden,".

Artikel 11

Berlin-Klausel

Dieses Gesetz gilt nach Maßgabe des § 13 Abs. 1 des Dritten Überleitungsgesetzes auch im Land Berlin.

Artikel 12

Schlußbestimmungen

Dieses Gesetz tritt am Tage nach seiner Verkündung in Kraft.

Bonn, den 7. November 1988

Frau Beck-Oberdorf
Frau Beer
Frau Rock
Frau Eid
Frau Flinner
Frau Garbe
Frau Hillerich
Frau Kelly
Frau Krieger
Frau Nickels
Frau Oesterle-Schwerin
Frau Olms
Frau Saibold
Frau Schilling
Frau Teubner
Frau Trenz
Frau Unruh
Frau Dr. Vollmer
Frau Wilms-Kegel
Frau Wollny
Frau Rust
Frau Schoppe
Frau Hensel
Dr. Lippelt (Hannover), Frau Schmidt-Bott, Frau Vennegerts und Fraktion

Begründung

A. Allgemeines

Die Gleichberechtigung von Mann und Frau ist eines der grundlegenden Gebote des Grundgesetzes.

Obwohl seit Bestehen des Grundgesetzes verfassungsrechtlich postuliert, ist die rechtliche und faktische Gleichberechtigung von Frau und Mann noch immer eher Utopie als gesellschaftliche Wirklichkeit.

Bereits 1948 bedurfte es heftiger Auseinandersetzungen im Parlamentarischen Rat, um den Satz „Männer und Frauen sind gleichberechtigt" in der Verfassung zu verankern. Vor allem den außerparlamentarischen Aktionen von Gewerkschafterinnen, Betriebsrätinnen, Parlamentarierinnen der Landesparlamente, Beamtinnen, weiblichen Angestellten kommunaler Behörden u. a. ist es zu verdanken, daß das Gleichberechtigungsgebot schließlich in die Verfassung aufgenommen wurde (Ausschuß für Grundsatzfragen, 3. Sitzung, S. 455 ff.; Parlamentarischer Rat, Stenographischer Bericht, 10. Sitzung, 8. Mai 1949, S. 225; Parlamentarischer Rat, Sitzungsprotokoll 42. Sitzung vom 18. Januar 1949).

Auch heute noch ist der patriarchale Widerstand gegen die Gleichberechtigung von Frauen ungebrochen. Obwohl die Verfassungsgeber das dem Gleichberechtigungsgebot entgegenstehende Recht in Artikel 117 Abs. 1 GG zum 31. März 1953 außer Kraft setzten, dauerte es bis 1957, bis ein Gleichberechtigungsgesetz erlassen wurde. Dieses befaßte sich allerdings ausschließlich mit den Bereichen Ehe und Familie und reduzierte Frauen damit traditionsgemäß auf ihre Rollen als Ehefrauen und Mütter. Das Leitbild der Hausfrauenehe wurde sogar erst mit der Ehe- und Familienrechtsreform 1977 aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch verbannt.

Gesetzliche Regelungen, die die Gleichberechtigung der Frau in anderen Bereichen wie etwa dem Arbeits-, Verwaltungs-, Sozial- und Steuerrecht sichern, blieben bisher aus.

Nach wie vor werden Frauen aufgrund von Gesetzen und Verwaltungsvorschriften benachteiligt und diskriminiert.

Der fehlenden rechtlichen Gleichstellung entspricht die gesellschaftliche Wirklichkeit. Frauen sind in der Öffentlichkeit der Bundesrepublik Deutschland unterrepräsentiert.

Im Bildungs- und Ausbildungsbereich, wo die Grundlage für Chancengleichheit geschaffen wird, haben sich zwar die Zahlen der Schulabgängerinnen und Schulabgänger von den Gymnasien nahezu angenähert.

Die Kluft zwischen Verfassungsrecht und Verfassungswirklichkeit ist im Erwerbsleben besonders augenfällig. Auch fast vierzig Jahre nach Inkrafttreten des Grundgesetzes ist Frauen der Zugang zu vielen Berufen und Tätigkeiten faktisch versperrt. Noch immer werden sie in erster Linie auf ein schmales Spektrum „typischer Frauenberufe" verwiesen, deren Kennzeichen keine oder schlechte Aufstiegschancen, unterdurchschnittliche Entlohnung und in vielen Fällen unzumutbare Arbeitsinhalte sind.

Frauen stellen fast die Hälfte der Arbeitslosen, obwohl sie noch nicht einmal vierzig Prozent der Erwerbstätigen sind. Im Schnitt verdienen Frauen nur siebzig Prozent dessen, was Männer für ihre Arbeit erhalten. Durch die Ausweitung ungesicherter Beschäftigungsverhältnisse wie Teilzeitarbeit unter 20 Wochenstunden, Zeitarbeit, Werkverträge, Heimarbeit, Arbeit unterhalb der Versicherungspflichtgrenze, entsteht in der Bundesrepublik Deutschland ein zweigeteilter Arbeitsmarkt: hier die zumeist männlichen, deutschen Stammbelegschaften; dort die zumeist weiblichen, oft ausländischen randständigen Beschäftigtengruppen.

Der Entwurf eines Antidiskriminierungsgesetzes will diese in letzter Zeit verstärkt einsetzende Marginalisierung weiblicher Erwerbsarbeit zurückdrängen; er will darüber hinaus die seit Jahrzehnten bestehenden Defizite an Gleichheit in der Erwerbsarbeitswelt aufheben. Dies soll in erster Linie geschehen durch gesetzliche Regelungen, die das verfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgebot und den Gleichheitsgrundsatz in verschiedenen Bereichen konkretisieren.

Bisherige Versuche einer solchen konkreten Umsetzung des Artikels 3 GG sind für den Erwerbsarbeitsbereich, weil halbherzig unternommen, sehr unbefriedigend verlaufen.

Das arbeitsrechtliche EG-Anpassungsgesetz von 1980 greift viel zu kurz und geht in seinen schwammigen Formulierungen, „Soll-" Bestimmungen und fehlenden Sanktionsmöglichkeiten an den Bedürfnissen von Arbeitnehmerinnen vorbei. Auch bisherige Frauenförderpläne für den Öffentlichen Dienst haben wenig oder nichts dazu beigetragen, Frauen bessere Chancen zu verschaffen.

Grundlegende Änderungen der Situation von Frauen sind nicht zu erwarten, wenn nicht alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens zugunsten von Frauen umgestaltet werden. Vor allem auch der privatwirtschaftlich organisierte Erwerbsarbeitsbereich und die Situation in Parlamenten, Parteien, in den Medien, an den Schulen, Universitäten und anderen Institutionen des öffentlichen Lebens.

Im Bildungs- und Ausbildungsbereich, wo die Grundlage für Chancengleichheit geschaffen wird, haben sich zwar die Zahlen der Schulabgängerinnen und der Schulabgänger von den Gymnasien nahezu angenähert, der Frauenanteil unter den Studierenden an den Hochschulen war aber zu Anfang der achtziger Jahre

rückläufig und erreichte erst 1986 wieder 40,2 v. H. (gegenüber dem Höchststand 41,6 v. H. 1981; vgl. BMBW, Grund- und Strukturdaten 1987/88, S. 134).

Trotz unbestrittener Verbesserungen weisen Erziehungsziele und Bildungschancen für Frauen und Männer in Familie, Schule und Berufsausbildung nach wie vor deutliche Unterschiede auf.

In der schulischen Vorbereitung auf die Berufswahl, bei dem Zugang zu Ausbildung und Beruf, und vor allem bei der Weiterbildung im Erwerbsleben, ist die Benachteiligung von Frauen und Mädchen auffällig.

Trotz besserer Schulabschlüsse haben Frauen schlechtere Chancen einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Im Jahre 1987 betrug der Anteil der Frauen an den Auszubildenden lediglich 41,3 v. H. (Berufsbildungsbereicht 1988, S. 86). Obwohl sich Mädchen häufiger als Jungen bei Betrieben um eine betriebliche Ausbildung bewerben, erhalten z. B. Haupt- und Realschulabsolventinnen etwa doppelt so häufig keine Zusage wie männliche Bewerber (Frauen und Arbeitsmarkt. Quintessenzen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg 1984, S. 16). Von den jungen Menschen, die sich 1985/86 über die Arbeitsämter um einen Ausbildungsplatz bewarben, stellten die Mädchen bzw. Frauen 57,08 v. H. (Berufsberatung 1985/86, Nürnberg 1987, S. 18).

Anfang der achtziger Jahre wurde nur rund ein Viertel aller über die Arbeitsämter angebotenen Ausbildungsplätze für Jungen und Mädchen angeboten, die Hälfte nur für Jungen und ein weiteres Viertel nur für Mädchen (Frauen in der Bundesrepublik Deutschland, Ausgabe 1984, S. 11).

Jahr für Jahr sind zwei Drittel aller ausbildungswilligen Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz Mädchen. Besonders betroffen sind junge Ausländerinnen, 10,7 v. H. aller nichtdeutschen Bewerberinnen waren Ende 1987 noch ohne Ausbildungsplatz. Die besten Vermittlungschancen haben männliche deutsche Bewerber mit mittlerem Schulabschluß. Die Quote der noch nicht vermittelten betrug Ende 1987 bei ihnen 3,7 v. H. (Berufsbildungsbericht 1988, S. 27).

Noch stärker unterrepräsentiert als bei der beruflichen Erstausbildung sind Frauen im Rahmen der beruflichen Weiterbildung. In den im Verantwortungsbereich der Bundesanstalt für Arbeit liegenden Maßnahmen sind Frauen vor allem an kurzfristigen Kursen zur Verbesserung der Vermittlungsaussichten und im Bereich der beruflichen Umschulung vertreten (Frauenanteil 38,5 v. H.). Dagegen ist der Frauenanteil an Weiterbildungsmaßnahmen zum Beispiel zur Technikerin, Industriemeisterin oder Handwerksmeisterin verschwindend gering (vgl. ANBA Nr. 2, 1988).

Durch eine geschlechtsspezifische Erziehung werden Mädchen bereits im frühesten Kindesalter durch Normen wie „Du heiratest ja doch, Dein Mann hat für Dich aufzukommen" und „Das können Mädchen nicht, das ist unweiblich" in eine bestimmte Rolle gedrängt. Hier liegt eine der Ursachen dafür, daß Mädchen und Frauen überwiegend keine qualifizierte Ausbildung bzw. keine Ausbildungen in sogenannten Männerberufen anstreben.

Die Zahl weiblicher Lehrlinge in traditionell überwiegend von Männern besetzten gewerblich-technischen Berufen ist von 13 000 in 1977 (2,5 v. H. aller weiblichen Auszubildenden) auf 61 000 in 1985 (8,1 v. H. aller weiblichen Auszubildenden) gestiegen (Berufsbildungsbericht 1988, S. 86).

Hier muß aber differenziert werden zwischen bestimmten Handwerksberufen wie Malerin/Lackiererin, Bäckerin oder Tischlerin, in denen in den letzten Jahren zwar eine größere Zahl junger Frauen ausgebildet wurden. Die Beschäftigungschancen nach abgeschlossener Ausbildung sind aber vergleichsweise ungünstig. In den am Arbeitsmarkt gefragteren industriellen Elektro- und Metallberufen fällt es Mädchen dagegen nach wie vor sehr schwer, einen Ausbildungsplatz zu bekommen.

In den drei von jungen Männern am stärksten besetzten Ausbildungsberufen Kraftfahrzeugmechaniker, Elektroinstallateur und Maschinenschlosser stieg der Anteil weiblicher Auszubildender von 0,5 v. H. 1980 auf 1,01 v. H. 1986 (Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Grund- und Strukturdaten 1987/88).

Insgesamt sind die jungen Frauen in „Männerberufen" nach Abschluß der Ausbildung überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen: 14,4 v. H. gegenüber 8,6 v. H. Jungenarbeitslosigkeit in den 20 am stärksten besetzten Männerberufen (Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3/1986).

Hinzu kommt, daß sowohl Ausbilder als auch Vermittlungsstellen wie Arbeitsämter etc. die Bereitschaft von Mädchen und Frauen, tradierte Rollenvorstellungen anzugehen, eher hemmen als fördern. Erst seit 1986 sind die Arbeitsämter durch einen Runderlaß der Bundesanstalt für Arbeit gehalten, Ausbildungsplätze grundsätzlich geschlechtsneutral zu vermitteln.

Frauen stellen 39 v. H. der Erwerbstätigen. 93 v. H. aller Frauen sind heutzutage während ihres Lebens irgendwann einmal berufstätig (WSI-Mitteilungen 1/1984, S. 11). Von den insgesamt 10,3 Millionen erwerbstätiger Frauen hatten 1985 4,3 Millionen oder 41,7 v. H. ledige Kinder (Statistisches Bundesamt, Frauen in Familie, Beruf und Gesellschaft, Ausgabe 1987, S. 86). Trotz der allgemeinen Doppelbelastung hatten 1981 16 192 000, das sind 60,2 v. H. der Frauen ab 15 Jahren, kein ihre eigene Existenz sicherndes Einkommen über 800 DM (Mikrozensus 1981 nach C. Möller, in: Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis, Zukunft der Frauenarbeit, 9/10, 1983).

Die Löhne und Gehälter von Frauen und Männern weisen nach wie vor krasse Unterschiede auf. Im Juli 1987 erreichten die durchschnittlichen Brutto-Wochenlöhne von Arbeiterinnen gerade 70,7 v. H. der durchschnittlichen Brutto-Wochenlöhne der männlichen Arbeiter in der Industrie. Noch krasser sind die Unterschiede zwischen Männer- und Frauenverdiensten bei den Angestellten. Der durchschnittliche Brutto-Monatsverdienst weiblicher Angestellter aller Leistungsgruppen (ohne leitende Kräfte) in Industrie und Handel betrug im Juli 1987 64,1 v. H. der durch-

schnittlichen Brutto-Monatsverdienste der männlichen Angestellten aller Leistungsgruppen (Statistisches Bundesamt, zitiert nach Süddeutsche Zeitung, 6. November 1987). Im Schnitt verdienen Frauen knapp 70 v. H. dessen, was Männer für ihre Arbeit erhalten. Dieser Prozentsatz ist über die Jahre ziemlich konstant geblieben, obwohl der Bildungs- und Ausbildungsstand von Frauen sich verbessert hat. Noch immer wird gleichwertige Arbeit nicht gleich entlohnt. Zwar gibt es in den Tarifverträgen keine offenen Frauenlohnabschläge mehr, wie sie in den 50er Jahren noch bestanden. Geblieben ist jedoch, daß die von Frauen ausgeübten Tätigkeiten überwiegend in unteren Lohngruppen eingestuft werden.

Das allgemein niedrige Niveau der Frauen-Einkommen ist zudem bedingt durch kürzere Wochenarbeitszeiten. Von den über zehn Millionen erwerbstätigen Frauen gingen 1986 fast drei Millionen einer Teilzeitarbeit nach (Vizepräsidentin der Bundesanstalt für Arbeit, U. Engelen-Kefer, bei Anhörung der SPD-Bundestagsfraktion am 5. August 1987 in Bonn). Frauen haben im Durchschnitt eine geringere Anzahl von Berufsjahren und stellen einen geringeren Anteil an den Beschäftigten in der höchsten tarifmäßigen Altersstufe (Frauen in der Bundesrepublik Deutschland 1986, S. 25f.).

Anlaß für Diskriminierungen von Frauen im Erwerbsleben sind auch immer wieder arbeitsrechtliche Sonderregelungen für Frauen wie Nachtarbeitsverbot, Mutterschutz etc. Frauen sind überproportional höher dem Risiko der Erwerbslosigkeit ausgesetzt. Seit dem Jahr 1970 liegt die Erwerbslosenquote von Frauen im Jahresdurchschnitt über derjenigen der Männer. Zeitweise — von 1978 bis 1980 — war auch die absolute Zahl der arbeitslosen Frauen höher als die der arbeitslosen Männer. 1982 stellten Frauen ca. 39 v. H. der Erwerbstätigen. Ihr Anteil an den Erwerbslosen lag bei 44 v. H. Die Arbeitslosenquote der Frauen betrug im September 1987 10,7 v. H. (September 1986: 10,1 v. H.), die der Männer 7,1 v. H. (September 1986: 6,8 v. H.). Ähnlich wie bei den Ausbildungsplätzen werden knapp die Hälfte der bei den Arbeitsämtern gemeldeten offenen Stellen nur für Männer angeboten. Weniger als ein Viertel werden für Männer und Frauen angeboten und ein weiteres gutes Viertel werden nur für Frauen angeboten (WSI-Mitteilungen, a. a. O., S. 7; Frauen und Arbeitsmarkt a. a. O., S. 36f.).

Die durchschnittliche Versicherungsrente für Frauen in der Arbeiterrentenversicherung betrug im Juli 1985 461,77 DM, die ihrer männlichen Kollegen hingegen 1 293,32 DM monatlich. In der Angestelltenrentenversicherung erhielten Frauen im Juli 1985 eine Durchschnittsrente von 814,18 DM und Männer von 1 695,49 DM monatlich (Frauen in der Bundesrepublik Deutschland 1986, S. 55).

Der gesamte Lebenszusammenhang der meisten Frauen in der Bundesrepublik Deutschland ist noch immer durch eine asymetrische geschlechtsspezifische Arbeitsteilung gekennzeichnet. Die eine Hälfte aller gesellschaftlich notwendigen Arbeit, nämlich die Haus-, die Betreuungs- und Erziehungsarbeit, leisten unentgeltlich überwiegend Frauen.

Die Mithilfe von Männern bei der Erziehung sowie im Haushalt ist gering. Lediglich 10 v. H. aller Ehemänner verrichten folgende vier Hausarbeiten:

Wohnung sauberhalten,
Fenster putzen,
Bettwäsche waschen,
Mahlzeiten zubereiten.

Nur 2. v. H. der Väter übernehmen Kinderbetreuung unter Zurückstellung ihrer beruflichen Ziele (Gewerkschaftliche Monatshefte 4/1987, S. 193 und BRIGITTE-Studie „Der Mann", Hamburg 1985). Auch von der jüngeren Generation wird offensichtlich kaum diese Arbeitsteilung in Frage gestellt.

Diese geschlechtsspezifische Arbeitsteilung besteht in allen gesellschaftlichen Bereichen. So liegt im 11. Deutschen Bundestag der Anteil der weiblichen Abgeordneten bei 15,4 v. H. Bei den einzelnen Fraktionen beträgt dieser Anteil: DIE GRÜNEN 56,8 v. H., FDP 12,5 v. H., SPD 16,0 v. H., CDU 8,6 v. H. und CSU 4,0 v. H. (Kürschners Volkshandbuch, Deutscher Bundestag, 11. Wahlperiode, 49. Auflage, Stand 25. Mai 1987).

Der Anteil der Frauen in den einzelnen Parteien betrug Mitte 1988:

DIE GRÜNEN	37,5 v. H.
FDP	24,0 v. H.
SPD	26,0 v. H.
CDU	22,4 v. H.
CSU	14,2 v. H.

(Informationen für die Frau 6/1988).

Von den rd. 9 Millionen Gewerkschaftsmitgliedern stellen Frauen knapp ¼. Der Anteil der weiblichen Betriebsratsmitglieder steigt langsam an und erreichte bei den Betriebsratswahlen 1987 etwa 21 v. H. (Nachrichtendienst des Deutschen Gewerkschaftsbundes vom 29. Juli 1987). Gemessen an dem mehr als ein Drittel betragenden Anteil der Frauen an der Gesamtarbeitnehmerschaft sind sie damit in den Betriebsräten immer noch stark unterrepräsentiert.

Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung unserer Gesellschaft spiegelt sich auch darin, daß Frauen einerseits in politischen Spitzenpositionen ebenso wie in Ehrenämtern, die mit Prestige und beruflichen bzw. materiellen Vorteilen verbunden sind, so gut wie nicht repräsentiert sind. Andererseits leisten ca. 1 Million Frauen in der Bundesrepublik Deutschland ehrenamtliche Arbeit in Politik, Kultur, Sport, in Kirchen und Verbänden, ohne Einfluß in diesen Bereichen zu haben. Der geschätzte volkswirtschaftliche Gesamtwert dieser Arbeit, die Frauen unentgeltlich verrichten, liegt bei 2 bis 3 Mrd. DM (G. Backes u. a. 1983; G. Backes in: Huber/Bussfeld, Blick nach vorn im Zorn, 1985).

Während Männer mühelos Beruf und Familie miteinander vereinbaren können, werden Frauen gezwungen, sich zwischen Kindern und beruflichem Fortkommen zu entscheiden.

Lücken in ihrer beruflichen Biographie, die entstehen, wenn sich Frauen zeitweise für den völligen Ausstieg aus dem Erwerbsleben entscheiden, bleiben als Makel in ihrer beruflichen Qualifikation haften.

Die durch Geburten und Erziehung von Kindern bedingten Ausfälle führen zu Rentensätzen für Frauen, die weit unter den Sozialhilfesätzen liegen.

Frauen fehlt oft einfach die Zeit, sich wie Männer in außerfamiliären Bereichen zu engagieren und einzumischen.

Eine familienfeindliche Erwerbswelt, fehlende Betreuungsmöglichkeiten in Betriebskindergärten und Arbeitszeiten, die nicht auf familiäre Verpflichtungen zugeschnitten sind, verschärfen diese Situation.

Neben der unzureichenden Beteiligung von Frauen im Erwerbsleben und ihrer Reduzierung auf die Rolle der Ehefrau und Mutter ist die alltägliche Gewalt gegen Frauen zu beklagen.

Angefangen mit der objekthaften Darstellung von Frauenkörpern in Werbung und Medien, die Frauen und nicht zuletzt die Beziehung von Männern zu Frauen entmenschlicht und versachlicht, über Mißhandlung von Frauen bis hin zu sexuellen Übergriffen, Vergewaltigung und sexueller Nötigung bietet unsere gesellschaftliche Wirklichkeit ein Bild, das Frauen bei der Teilnahme am öffentlichen Leben eher ent- als ermutigt.

Alltägliche Demütigungen und sexistische Anmacherei durch Wort und Tat sowie die Gefahr, der sie sich aussetzen, wenn sie sich nach Einbruch der Dunkelheit auf Straßen, öffentlichen Plätzen oder in Parkanlagen bewegen, verhindern wirkliche Gleichberechtigung von Frauen. An dieser Situation wird sich auch nach Inkrafttreten eines Antidiskriminierungsgesetzes nichts wesentliches ändern. Hierzu bedarf es vielmehr eines Bewußtseinswandels in der Bevölkerung. Einem Antidiskriminierungsgesetz kommt insoweit nur Leitbildfunktion zu.

Da das Gleichberechtigungsdefizit ein Problem ist, das von breiten Kreisen der Bevölkerung gesehen wird, hat der Deutsche Bundestag durch Beschluß vom 8. November 1973 bereits in der 7. Wahlperiode die Enquete-Kommission „Frau und Gesellschaft" eingesetzt, die am 9. Dezember 1976 ihre Arbeit beendet hat. In ihrem Schlußbericht (Drucksache 7/5924) rügt die Kommission die fehlende Gleichberechtigung als gesellschaftlichen Mißstand und unterbreitet darüber hinaus detaillierte Einzelvorschläge zur Konkretisierung des Gleichberechtigungsgrundsatzes. Der Schlußbericht der Enquete-Kommission führte vom 5. bis 7. September 1979 zu einer Anhörung im Deutschen Bundestag (Zur Sache „Frau und Gesellschaft" II 1/81, Herausgeber: Deutscher Bundestag).

Aufgrund eines Prüfungsauftrages der Bundesregierung als Resultat der Regierungserklärung des damaligen Bundeskanzlers Schmidt vom 24. November 1980 wurde eine Sachverständigenkommission zum Thema „Kann die Situation der Frau durch ein Antidiskriminierungsgesetz verbessert werden?" gebildet, die ihrerseits unter dem 21./22. Januar 1982 eine Sachverständigenanhörung durchführte. In dieser Anhörung unterbreiteten öffentliche Verbände, Wissenschaftler/innen und autonome Gruppen Vorschläge zur Verwirklichung des Gleichberechtigungsgebotes.

Bereits 1974 hatte der Deutsche Juristentag die Frage untersucht, welche rechtlichen Maßnahmen vordringlich sind, um die tatsächliche Gleichstellung der Frau mit den Männern im Arbeitsleben zu gewährleisten (Sitzungsbericht L zum 50. Deutschen Juristentag, 1974). Auch hier wurden konkrete Vorschläge unterbreitet, wie die Gleichbehandlung der Frauen in der Bundesrepublik Deutschland erreicht werden könne. Zahlreiche Publikationen haben sich seitdem mit dem Thema befaßt (Gitter, NJW 82, S. 1567ff.; Slupik, V. KJ 1980, S. 58; Friauf, Gleichberechtigung der Frau als Verfassungsauftrag, Stuttgart 1981, S. 5; Frauenprogramm gegen Diskriminierung, Janssen-Jurreit, hrsg. 1979, S. 56ff.; Renger, Gleiche Chancen für Frauen, Karlsruhe 1977, S. 106; Klein, A., Autonomie oder Institution, Berlin 1981, S. 32). Sachverständige und Autoren waren sich darüber einig, daß ein Gesetz, das Diskriminierung lediglich generalklauselartig verbiete, nicht über Artikel 3 Abs. 2 GG hinausreiche und deshalb wirkungslos sein werde.

Ein umfassendes Antidiskriminierungsgesetz in Form eines Artikelgesetzes wurde von den meisten Kommissionen abgelehnt. Als Grund hierfür wurden Schwierigkeiten bei der Frage der Gesetzgebungskompetenz sowie mangelnde Überwachungs- und Prüfungsmöglichkeiten genannt. Einigkeit bestand darin, daß neue gesetzliche Regelungen zur Verhinderung der Diskriminierung von Frauen gezielt auf einzelne Sachverhalte gerichtet sein müssen. Die Frage der Sanktionsmöglichkeiten war stets vorherrschend, da ein Gesetz ohne Durchsetzbarkeit lediglich Signalwirkung haben könne.

Der Gesetzgeber ist bislang lediglich mit dem sogenannten EG-Anpassungsgesetz (§ 611a BGB ff.) tätig geworden. Dieses Gesetz, das mit Jahren Verspätung und nach Androhung eines Verstoßverfahrens durch den Europäischen Gerichtshof erlassen wurde, ist in der Öffentlichkeit heftig kritisiert worden. Sowohl von den Rechtsfolgen als auch möglichen Sanktionen her muß dieses Gesetz als unzureichend angesehen werden. Der Europäische Gerichtshof hat in seiner Entscheidung vom 10. April 1984 (AZ 79/83) der Bundesregierung eine Rüge erteilt und das Gesetz in seinen Sanktionsmöglichkeiten als mangelhaft kritisiert.

Bis vor kurzem wurden positive Aktionen zugunsten von Frauen bei Einstellung und Beförderung, insbesondere solche mit verbindlichen Zielvorgaben (Quoten) als verfassungsrechtlich bedenklich eingestuft (vgl. Friauf, Gleichberechtigung der Frau als Verfassungsauftrag. Gutachten im Auftrag des BMI 1981 und Schmidt Glaeser, Abbau des tatsächlichen Gleichberechtigungsdefizits der Frauen durch gesetzliche Quotenregelungen. Gutachten im Auftrag des BMI 1982).

Durch das im Auftrag der Hamburger Leitstelle Gleichstellung der Frau 1986 von Benda erstellte Gutachten „Notwendigkeit und Möglichkeit positiver Aktionen zugunsten von Frauen im öffentlichen Dienst" ist Bewegung in diese Diskussion gekommen. Benda hält den Staat für berechtigt und dem Grundsatz nach auch für verpflichtet, gesellschaftlich entstandene Benachteiligungen von Frauen durch entsprechende Maßnahmen auszugleichen. Da Grundrechte berührt werden, sei eine gesetzliche Regelung notwendig.

Auch Quotenregelungen zur Erreichung des Ziels Gleichstellung kommen laut Benda in Betracht. Als Bezugsgröße empfiehlt er zum Beispiel den Anteil der Frauen unter den Bewerber/innen für eine Stelle. Die Ausgestaltung der Quotierungsregelungen im einzelnen möchte Benda jedoch begrenzen durch die im Artikel 33 GG normierten Kriterien für die Zulassung zum öffentlichen Dienst (Eignung, Befähigung, Leistung). Der Staat dürfte demnach nur dann Frauen gegenüber Männern bevorzugen, soweit eine Auswahl zwischen gleichqualifizierten Bewerber/innen zu treffen ist.

In ihrem 1988 im Auftrag des IG Metall-Vorstands erstellten Gutachtens „Quoten und Grundgesetz" geht die Hamburger Arbeitsrechtlerin Heide Pfarr wesentlich weiter. Das Gemeinwohl (hier: Gleichberechtigungsgrundsatz) sei im Zweifelsfall anderen Verfassungsnormen übergeordnet, so habe etwa auch der Artikel 33 GG hinter dem Artikel 3 GG zurückzustehen. An das Gleichberechtigungsgebot sind nach Pfarr nicht nur Gesetzgeber und Staat gebunden, sondern unmittelbar auch die Tarifvertragsparteien und über § 75 BetrVG auch die einzelnen Arbeitgeber und Betriebsräte.

Pfarr kommt in ihrer Untersuchung zu dem Ergebnis, daß bisherige Förderrichtlinien sowohl im Öffentlichen Dienst, und soweit vorhanden in der Privatwirtschaft, nicht geeignet sind, das Gleichberechtigungsgebot durchzusetzen. Geeignet seien dagegen kompensatorische Frauenfördermaßnahmen mit verbindlichen Quotierungsregelungen. Die Höhe der Quote und die Ausgestaltung der Regelung im einzelnen müssen laut Pfarr situationsadäquat sein; d. h., sie müssen geeignet und erforderlich sein, um das Ziel der Gleichberechtigung zu erreichen. Soweit sie geeignet und erforderlich sind, ist auch eine Einschränkung anderer Grundrechte (z. B. Berufsfreiheit) in Kauf zu nehmen. „Als Bezugsgröße für die Höhe der Quote liegt die Parität der Geschlechter nahe" (Pfarr, S. 257).

Die gesetzliche Grundlage für die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen zu schaffen und damit ihre Beteiligung und Einflußnahme in sämtlichen gesellschaftlichen Bereichen zu sichern, ist eines der vorrangigsten Ziele dieses Gesetzes.

Gleichberechtigung bedeutet somit zunächst, daß Frauen die Möglichkeit gegeben wird, sich angstfrei und in menschenwürdiger Weise in der Öffentlichkeit zu bewegen und am Erwerbsleben sowie an gesellschaftlichen und politischen Entscheidungen teilzunehmen.

Die insoweit angestrebte Gleichstellung mit Männern ist nach Auffassung der Verfasserinnen des vorliegenden Entwurfs nicht als Anpassung von Frauen an männliche Normen und Werte zu verstehen. So beinhaltet z. B. die Forderung nach Aufhebung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung als Voraussetzung für die Chancengleichheit von Frauen auch eine grundlegende Veränderung der Lebenssituation von Männern, d. h. auch des gesamten Erwerbslebens.

Wenn die bisher von Frauen erbrachte Haus- und Betreuungsarbeit gleichermaßen von Männern wahrgenommen wird, so hat dies logischerweise Auswirkungen auf die Arbeits- wie die Lebenswelt von Frauen und Männern. Behörden und Betriebe wären gezwungen, sich in der Gestaltung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit sowie der Arbeitsbelastung darauf einzustellen, daß Arbeitnehmer/innen neben ihrer beruflichen Tätigkeit private Verpflichtungen zu erfüllen haben. Die Anerkennung von Kindererziehungszeiten als Berufsqualifikation wie auch die Aufwertung der Erziehungsarbeit überhaupt, würde zu einer entscheidenden Veränderung unseres gesellschaftlichen Wertesystems führen.

Nicht Einpassung der Frauen in eine unveränderte Gesellschaft, sondern die Aufweichung und Veränderung patriarchaler Strukturen und Werte ist die weitergehende Intention dieses Gesetzes. Jede der beabsichtigten Gesetzesänderungen, mit der Benachteiligung, Diskriminierung und Unterdrückung von Frauen beseitigt bzw. vorgebeugt werden soll, bezweckt neben Gleichberechtigung von Frauen auch Emanzipation, d. h. Befreiung von Herrschafts- und Ausbeutungsstrukturen.

Es wird nicht verkannt, daß der bewußtseins- und werteverändernden Wirkung eines Gesetzes Grenzen gesetzt sind. Nur wenn Frauen die Inhalte dieses Antidiskriminierungsgesetzes tragen und für seine Durchsetzung streiten, werden die genannten Ziele verwirklicht werden können. Frauen sind daher auch gefordert, mehr als bisher ihren privaten Bereich zu verlassen und sich in gesamtgesellschaftliche Prozesse einzumischen.

B. Zu den einzelnen Vorschriften

Zu Artikel 1 (Generalklausel)

A. Allgemeines

Unsere Gesellschaft ist von ihrer Struktur her eine patriarchale und sexistische, d. h., sie ist gekennzeichnet durch die Herrschaft des männlichen Geschlechts über das weibliche. Dies äußert sich im gesellschaftlichen Alltag darin, daß Verhaltensweisen und Werte, die traditionell Frauen zugeschrieben werden, als „minderwertig" angesehen oder zumindest wie die Frauen selbst im öffentlichen Leben keine oder nur eine untergeordnete Rolle spielen. Frauen werden enge und starre Verhaltens- und Rollenmuster vorgegeben, ihr Wert steigt oder sinkt mit dem Wert, den eine männliche Gesellschaft ihrem Körper zumißt. Der Objektrolle, auf die unsere Gesellschaft Frauen festschreibt, entspricht die alltägliche Gewalt gegen Frauen, die alle Bereiche des privaten und öffentlichen Lebens durchzieht.

Die Generalklausel will diese strukturelle Diskriminierung von Frauen aufzeigen und bewußt machen. Sie gibt Leitlinien vor, die helfen sollen, traditionelle Rollenzwänge aufzubrechen und Frauen einen anderen Platz bei der Mitgestaltung unserer Gesellschaft einzuräumen. Darüber hinaus schafft sie den Rahmen für die Umsetzung dieser Ziele.

Die Generalklausel ist die in Gesetzesform gekleidete politische Absicht, die tragenden patriarchalen Struk-

turen dieser Gesellschaft umzugestalten. Sie hat Leitbildfunktion auch für eine Änderung des gesellschaftlichen Bewußtseins.

Im Gegensatz zu Artikel 3 Grundgesetz, der als Verfassungsnorm grundsätzlich nur im Verhältnis Staat/Bürger gilt, verpflichtet die Generalklausel zur unmittelbaren Anwendung des Diskriminierungsverbots bzw. des Gleichbehandlungsgrundsatzes auch unter Privatpersonen.

Die Berechtigung einer Generalklausel war und ist in der Diskussion um ein Antidiskriminierungsgesetz umstritten. Insbesondere wurde in der Sachverständigenanhörung für ein Antidiskriminierungsgesetz im Jahre 1982 darauf hingewiesen, daß allgemeine Klauseln der Gefahr unterliegen, durch Männerjustiz pervertiert zu werden und darüber hinaus eine Veränderung des öffentlichen Bewußtseins nur durch konkrete Tatbestände verwirklicht werden könne (vgl. Emma, 2/3 1982). Das Antidiskriminierungsgesetz geht einen Mittelweg, in dem die das Gesetz einleitende Generalklausel als Auffangtatbestand und Programmsatz für alle nicht in den Artikelgesetzen geregelten Rechtsnormen unmittelbar zur Auslegung herangezogen werden kann. Darüber hinaus wurden konkrete Änderungen in die Artikelgesetze aufgenommen. Abgesehen davon, daß jedes Gesetz der Kontrolle der Justiz unterliegt, halten es die Grünen Frauen für die politische Bewußtseinsbildung unumgänglich, eine weitgehende Definition von Diskriminierung sowie eine Zielvorgabe für ihre Beseitigung in das Gesetz aufzunehmen.

B. Einzelvorschriften

Zu § 1

§ 1 verbietet jede Diskriminierung von Frauen und definiert Diskriminierung als jede Benachteiligung von Frauen aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Gebärfähigkeit, ihrer Lebensform oder ihres Alters.

Die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts hat den Gleichheitsgrundsatz ausgelegt als das Gebot, Gleiches gleich zu behandeln, und das Verbot, Ungleiches gleich zu behandeln. Als Ungleichheit dürfen dabei nur Unterschiede biologischen Ursprungs bzw. funktionale Unterschiede, die in engem Zusammenhang mit biologischen Unterschieden stehen, bewertet werden.

Um zu vermeiden, daß solche Bewertungen zum Nachteil von Frauen angewandt werden, schafft § 1 eine verbindliche Auslegungsrichtlinie des Gleichheitsgrundsatzes in der Weise, daß Ungleichbehandlungen von Frauen aufgrund des Geschlechts, der Gebärfähigkeit, der Lebensform oder des Alters auch dort nicht zum Nachteil der Frau erfolgen dürfen, wo sie aufgrund verschiedener Sachverhalte geboten sind. So ist z. B. die Frage des Mutterschutzes anläßlich der Geburt bei einer weiblichen Arbeitnehmerin anders zu beurteilen, als bei einem männlichen Kollegen, der Vater wird. Insoweit verstößt es nicht gegen den Gleichheitsgrundsatz, wenn sie allein Mutterschutz erhält. Das Verbot der Benachteiligung in § 1 der Generalklausel verbietet aber gleichzeitig, daß ihr in Zusammenhang mit dem Mutterschutz berufliche Nachteile erwachsen.

Grund für eine Ungleichbehandlung von Frauen und Männern soll dagegen nicht die in Zusammenhang mit der Gebärfähigkeit entstandene funktionale Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern sein. Die Aufhebung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, für die es heute keine biologische Rechtfertigung mehr gibt, ist eines der erklärten Ziele dieses Gesetzes. Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern, die sich aus der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung ergeben, sollen nicht dadurch festgeschrieben werden, daß eine gleiche Behandlung von Männern und Frauen verboten wird. So stellt es z. B. einen Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz dar, wenn einer Frau die Anstellung in leitender Funktion mit der Begründung versagt wird, sie müsse im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen neben ihrer Erwerbsarbeit noch für Kinderbetreuung aufkommen. Die tatsächlich größere Arbeitsbelastung der Frau und der darin zum Ausdruck kommende Unterschied zum männlichen Kollegen darf hier nicht als Begründung der Bevorzugung des Mannes dienen. Demgegenüber sind Bevorzugungen von Frauen z. B. bei Fortbildungsmaßnahmen nicht nur erlaubt sondern geboten, da hierdurch erst die Basis für die Gleichberechtigung von Frauen geschaffen wird. Eine solche Differenzierung zugunsten von Frauen stellt keine Diskriminierung im Sinne von § 1 der Generalklausel dar.

Um die traditionellen Rollenmuster, die unsere Gesellschaft für Frauen vorschreibt, aufzubrechen, ist in § 1 ausdrücklich die Diskriminierung aufgrund der Lebensform und des Alters von Frauen hervorgehoben.

Noch immer ist die Ehefrau mit Kindern die Vorgabe für ein „normales" Frauenleben. Bereits die alleinerziehende Frau, die sich aus einer Ehe löst, die Frau, die in nichtehelicher Lebensgemeinschaft lebt oder die alleinstehende Frau entsprechen nicht mehr dem vorgegebenen Rollenbild und müssen sich daher Diskriminierungen in ihren sozialen Bezügen gefallen lassen. Noch weniger gesellschaftliche Akzeptanz wird den Frauen entgegengebracht, die in Wohngemeinschaften oder in gleichgeschlechtlichen Beziehungen leben.

Ständig durch den Verlust ihres Arbeitsplatzes bedroht und in der Gefahr, aus anderen gesellschaftlichen Bezügen ausgegrenzt zu werden, entscheiden sich viele Lesben für ein Doppelleben und für ein Versteckspiel, das unter Umständen ein Leben lang andauert. In bezug auf das Aussageverweigerungsrecht vor Gericht, Besuchsrecht im Gefängnis, in der Psychiatrie oder auf der Intensivstation haben Lesben noch weniger Möglichkeiten als heterosexuelle, nichteheliche Lebensgemeinschaften, die sich in solchen Krisensituationen als Verlobte ausgeben können. Schwierigkeiten, eine Wohnung zu bekommen, Beleidigungen und Belästigungen durch NachbarInnen, Ausgrenzung bei gesellschaftlichen Anlässen: die Beispiele, in denen Frauen, die nicht in intakter Ehe leben, in der Entfaltung ihrer Persönlichkeit begrenzt werden, lassen sich vielfältig fortsetzen. Überhaupt lassen vorgegebene Rollenzwänge Frauen kaum

Chancen, den Normen dieser Gesellschaft zu genügen. Als Nichtmütter sind sie in der Regel keine vollwertigen Frauen und bei entsprechendem beruflichen Einsatz werden sie als Mannweiber disqualifiziert. Demgegenüber fehlen den „Nur-Hausfrauen" die Voraussetzungen, die heute an eine gleichberechtigte Partnerin gestellt werden. Der Versuch, sämtliche Rollen miteinander zu vereinbaren, führt neben der Überlastung von Frauen häufig dazu, daß sie zumindest in der öffentlichen Meinung weder die eine noch die andere Rolle genügend ausfüllen.

Hinter dem Verbot der Benachteiligung von Frauen aufgrund ihrer Lebensform steht das Leitbild einer Gesellschaft, in der sich jede Frau frei von gesellschaftlichen Normen und Zwängen in der von ihr gewählten Weise verwirklichen kann.

§ 1 soll dazu dienen, die gesellschaftliche Wirklichkeit diesem Leitbild langfristig anzupassen.

Besonderer Hervorhebung bedürfen die Diskriminierungen, die Frauen aufgrund ihres Alters erleben müssen. In einer Gesellschaft, in der der Wert der Frau noch immer von der Makellosigkeit ihres Körpers und ihrer Funktionsfähigkeit als Gebärerin abhängt, geht der Zerfall des Körpers einher mit einem Verlust in der gesellschaftlichen Wertschätzung. Hinzu kommt, daß vor allem die älteren Frauen in der Regel ökonomisch abhängig und in ihren sozialen Bezügen auf die Familie beschränkt sind, was im Alter zunehmend zu Armut und Einsamkeit führt.

Ältere Frauen stellen damit eine besonders benachteiligte Gruppe unter den Frauen dar. Sie sind diejenigen, die in bedingungsloser Annahme der ihnen vorgegebenen Rolle Opfer eines Systems wurden, das Frauen an der Arbeit aber nicht an der Ernte beteiligt.

Es ist eine vordringliche Aufgabe unserer Gesellschaft, den älteren Frauen neben materieller Absicherung, beruflicher Tätigkeit und selbstbestimmten Wohnen ein Leben in Würde zu ermöglichen.

Das Diskriminierungsverbot in § 1 dient dem Zweck, auf das gesellschaftliche Bewußtsein dahin gehend einzuwirken, daß älteren Frauen mit der ihnen zukommenden Achtung und Wertschätzung begegnet wird.

Unter den Nummern 1 bis 3 in Absatz 2 sind drei Fallgruppen von Diskriminierung exemplarisch aufgezählt.

Unter Nummer 1 fallen die Entpersönlichung von Frauen und ihre Reduzierung auf geschlechtliche Benutzbarkeit, wie dies in Titelbildern von Illustrierten, Witzen, Produktwerbung und pornografischen Darstellungen zum Ausdruck kommt.

Nummer 2 bezieht sich auf die Festlegung von Frauen durch stereotype Rollen und Tätigkeiten sowie ihre entsprechende Darstellungen in der Werbung.

Die Festschreibung von Rollen für Frauen beginnt bei den Schulbüchern. Obwohl seit Mitte bis Ende der sechziger Jahre Schulbuchuntersuchungen vorliegen, die sich kritisch mit dem dort gezeigten Frauenbild auseinandersetzen, finden sich heute immer noch zahlreiche Unterrichtsmaterialien, die Frauen gegenüber Männern unterrepräsentiert und zudem als Hausfrauen und Mütter darstellen. In Hauptschullesebüchern ergab eine Untersuchung, daß weibliche Rollen mit 9,7 v. H. in den Geschichten vertreten waren (männliche Personen: 60 v. H.). Bei den Erzählungen aus der Arbeitswelt kamen Frauen nur zu 4 v. H. vor (Christiane Schmerl, Das Frauen- und Mädchenbild in den Medien, S. 74ff.). Positive Frauenleitbilder, beispielsweise vom Leben alleinstehender oder berufstätiger Frauen finden sich in Schulbüchern so gut wie nicht.

Gleiches gilt für Rundfunk und Fernsehen. Die 1975 erstellte Küchenhoff-Studie über die Behandlung von Frauenfragen im Fernsehen hat noch heute die gleiche Relevanz und ist auch auf den Hörfunkbereich zu übertragen. 68 v. H. der Hauptrollen in Spielfilmen werden von Männern gespielt. In 63,5 v. H. aller Sendungen mit Spielhandlungen traten kaum Frauen (5,2 v. H.) sondern überwiegend Männer auf. Frauenleitbild der Fernsehspielfilme ist „die junge, ledige, unabhängige und alleinlebende Frau, die vor allem schön und sexuell attraktiv und dazu noch relativ konsumorientiert ist. Probleme der Partnersuche und Partnerfindung sind ihre Hauptprobleme" (Küchenhoff-Studie). In Quiz- und Showsendungen wird die Rolle des Show- oder Quizmasters zu 81,5 v. H. von Männern eingenommen. Frauen tauchen als Assistentinnen auf (83,5 v. H.). Die „prominenten Gäste" sind zu 71,4 v. H. Männer, die Jurymitglieder zu 100 v. H. Die wenigen Frauen, die als Kandidatinnen usw. in Shows auftreten, werden nach Themen wie Liebe, Familie usw. befragt (personenbezogene Themen). Fazit der Autoren: „Männer handeln, Frauen treten auf." Das gleiche gilt im meinungsbildenden Teil des Fernsehens: Von 541 moderierten Beiträgen im Untersuchungszeitraum der Studie wurden 76,3 v. H. von Männern moderiert. Moderierten Frauen, so waren es Themen wie Familie, Erziehung, Frauenfragen, Freizeit/Konsum und Kunst/Kultur (zitiert nach Schmerl, a. a. O., S. 12ff.).

Ein besonderes Problem von Frauendiskriminierung stellt die sexistische Behandlung, insbesondere die sexuelle Belästigung, von Frauen in der Öffentlichkeit dar. Diese reicht von dummen Witzen im Kollegenkreis über Nachpfeifen, anzüglichen Bemerkungen auf der Straße bis hin zu körperlichen Übergriffen. Dies alles ist Ausdruck der strukturellen Gewalt gegen Frauen in einer Gesellschaft, die Frauen trotz verändertem Rollenverhalten noch immer auf ihren Körper reduziert und entsprechend objekthaft behandelt.

Zu § 2

§ 2 formuliert die Ziele des Antidiskriminierungsgesetzes, nämlich, eine gesellschaftliche Wirklichkeit, die Frauen gleichermaßen wie Männer gestalten.

Die gleiche Einflußnahme und Beteiligung von Frauen ist das Fundament einer emanzipatorischen Gesellschaft. Eine Gesellschaft, die mittels Unterdrückung eines Geschlechts funktioniert, ist von ihrer

grundlegenden Struktur her herrschaftlich und gewalttätig.

Eine Gesellschaft, in der zwei Geschlechter gleichberechtigt nebeneinander stehen, muß sicherstellen, daß beide Geschlechter in gleichem Umfang auf die Belange der Gesellschaft Einfluß nehmen.

Die Einseitigkeit einer Ordnung, die von Männern gemacht ist, erweist sich in wichtigen Bereichen als defizitär. Der Einsatz lebensbedrohender Technologien wie Atomkraft und Gen- und Reproduktionstechnik erfordert einen grundlegenden Wandel, der nicht ohne Frauen vollzogen werden kann.

An die gleichrangige Beteiligung von Frauen knüpft sich die Hoffnung an eine Veränderung der gesamtgesellschaftlichen Maßstäbe und Werte.

Die gleichrangige Beteiligung von Frauen muß in dem Bereich beginnen, dem zur Zeit in unserer Gesellschaft das größte Gewicht beigemessen wird.

Während der gesellschaftliche Status weitgehend an den Erwerbsarbeitsplatz bzw. an Einkommen und Vermögen geknüpft ist, zeichnet sich die Situation von Frauen durch ihre ökonomische Abhängigkeit aus.

Die Situation auf dem Arbeitsmarkt, mangelnde Qualifikation und die Anbindung an Kinder und Familie läßt Frauen nur wenig Chancen, sich aus dieser Abhängigkeit zu lösen.

Um ihr Leben eigenständig zu gestalten, muß Frauen zumindest die Möglichkeit gegeben werden, sich finanziell unabhängig zu machen. Deshalb regelt § 2 Abs. 2 verbindlich, daß neben den Funktionen und Ämtern auch Erwerbsarbeit- und Ausbildungsplätze zu mindestens 50 v. H. für Frauen zur Verfügung zu stellen sind.

Im Erwerbsarbeitsbereich bestehen seit langem betriebliche Quotenregelungen zugunsten von Männern, um deren Benachteiligung sich Arbeitgeber sowie Betriebs- und Personalräte sorgen (Irene Maier: Das Recht der Frau auf gleichen Lohn und gleiche Arbeitsbedingungen, S. 105, 144 ff.; Pinl, Das Arbeitnehmerpatriarchat, Köln 1977, S. 30 ff.; Gemeinschaftskommentar — Kraft, Anm. 21 zu § 95 BetrVG).

So gibt es beispielsweise geschlechtsbezogene Auswahlrichtlinien, die jeweils den Ausschluß von Frauen von bestimmten Arbeiten zum Inhalt haben (Gemeinschaftskommentar — Kraft, Anm. 21 zu § 95 BetrVG; Schrumpf, in: Glaubrecht/Halberstadt/Zander, Betriebsverfassung in Recht und Praxis 5/166). Artikel 3 in Verbindung mit dem Quotierungsgesetz verpflichtet die Tarifvertragsparteien. Soweit diese die Grundsätze von § 3 der Generalklausel in Verbindung mit dem Quotierungsgesetz nicht beachten, kann der Gesetzgeber selbst entsprechende Regelungen erlassen. Dies verstößt nicht gegen die Tarifautonomie in Artikel 9 Abs. 3 GG, Artikel 3 Abs. 2 GG, und die ausführenden Normen verpflichten auch die Tarifvertragsparteien (vgl. Säcker, 50. Deutscher Juristentag L 27, Friauf, Sachverständigenanhörung, S. 6 ff., daselbst Rechtsgutachten Klein, A., S. 210 ff., 212, 213).

Hinsichtlich der Funktionen und Ämter bestimmt § 2 Abs. 2 für Länder und Gemeinden sowie Anstalten und Körperschaften des öffentlichen Rechts, Parteien, Verbänden etc., daß mindestens die Parität zu wahren ist.

Mit der Einführung des Wortes „mindestens" soll gewährleistet sein, daß z. B. im Erwerbsarbeitsbereich Frauen nicht aus den Bereichen verdrängt werden, in denen sie zur Zeit überrepräsentiert sind.

Eine teilweise Überrepräsentation von Frauen in politischen oder sozialen Gremien ist jedenfalls so lange unbedenklich, wie Frauen gesamtgesellschaftlich in öffentlichen Institutionen unterrepräsentiert sind und so gerade auf diese Weise ein Ausgleich geschaffen wird.

Zu § 3

§ 3 gibt Leitlinien für die Durchsetzung der unter § 2 genannten Ziele.

Absatz 1 verpflichtet bis zur Erreichung der Parität zur Bevorzugung von Frauen und ist damit eine Ausformulierung der sich aus Artikel 3 Abs. 2 GG ergebenden positiven Verpflichtung des Staates zur Förderung von Frauen: (Friauf, Gleichberechtigung als Verfassungsauftrag S. 29; ähnlich Denninger, Sachverständigenanhörung S. 109). „Der sozialstaatliche, auf effektive Herstellung der Gleichberechtigung der Geschlechter gerichteten Dimension des Gleichberechtigungsartikels wäre nicht genügt, wenn man dieses Grundrecht lediglich defensiv als Abwehrrecht gegenüber staatlichen Eingriffen verstehen würde, die darauf abzielten, einen bereits vorhandenen Zustand der Gleichbehandlung der Geschlechter zu beseitigen oder zu verschlechtern. Ganz im Gegenteil ist der Verfassungsgeber ganz offensichtlich davon ausgegangen, daß ein zunächst bestehendes Defizit an Gleichberechtigung abgebaut werden müsse. Ein solcher Abbau aber erfordert zwangsläufig ein aktives Eingreifen des Staates, also eine positive Förderung der Gleichberechtigung."

Auch Artikel 2 Abs. 4 der EG-Richtlinie 76/207/EWG vom 9. Februar 1976 hat ausdrücklich die positive Förderung (Bevorzugung) von Frauen durch entsprechende Maßnahmen der Mitgliedstaaten für zulässig erklärt. § 3 der Generalklausel nimmt dies auf, indem er den Rechtsverkehr verpflichtet, Maßnahmen zum Abbau geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung zu ergreifen, um die gleichberechtigte Einflußnahme von Frauen an gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Macht zu sichern (Absatz 2). Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung ist der Dreh- und Angelpunkt der Diskriminierung von Frauen in unserer Gesellschaft. Frauen leisten nicht nur unentgeltliche Arbeit in Haushalt und Familie; sie werden dafür zusätzlich im Erwerbsleben benachteiligt, indem ihnen unterqualifizierte, schlecht bezahlte und ungesicherte Erwerbsarbeitsplätze zugewiesen werden. Der Erwerbsarbeitsbereich ist auf die Berufsbiografien von Männern zugeschnitten, die ihre gesamte Arbeitskraft einsetzen, um den entsprechenden Arbeitsplatz auszufüllen. Nur die wenigsten Erwerbsarbeitsplätze geben

Männern die Möglichkeit, z. B. ihren Verpflichtungen bei der Kindererziehung nachzukommen. Eine radikale Arbeitszeitverkürzung oder die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit bei entsprechender sozialer Absicherung, Freistellungsansprüche für Erziehende bei Arbeitsplatzgarantie für die Betreuung von Kindern sowohl in den ersten Lebensjahren als auch im Fall der Krankheit, Arbeitszeitflexibilisierung im Interesse der Arbeitnehmer/innen sind Maßnahmen, die notwendig sind, um Arbeit in unserer Gesellschaft anders zu verteilen.

Männern und Frauen muß es möglich werden, sich gleichermaßen an der Kindererziehung zu beteiligen.

Absatz 3 verweist auf das Quotierungsgesetz, das die Durchführung der Quotierung im Erwerbsarbeitsbereich im einzelnen regelt.

Zu § 4

Die Überwachung und Durchführung des Antidiskriminierungsgesetzes ist Aufgabe der Frauenbeauftragten. Die Einrichtung einer Frauenbeauftragten folgt der Erkenntnis, daß Frauendiskriminierung und Frauenunterdrückung so tief verwurzelt sind, daß sie ohne Überwachungsinstanz, allein mit Gesetzen, nicht wirksam abgebaut werden können. Erfahrungen in anderen Ländern, so den skandinavischen Ländern, den USA, Frankreich und Großbritannien, belegen, daß die Einführung einer Kommission oder Behörde erforderlich ist, um den Antidiskriminierungsvorschriften in der Praxis Geltung zu verschaffen. Die Gleichstellungsstellen in Kommunen, auf Landesebene und der beim Bundesminister für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit eingerichtete Arbeitsstab Frauen haben weitgehend nur repräsentative Funktion, da sie ohne eigenen Etat und Kompetenzen arbeiten. Ihre Abhängigkeit von der jeweiligen Ebene bewirkt Effizienz- und Initiativelosigkeit.

Demgegenüber ist die Frauenbeauftragte nach den Vorschriften des Durchführungsgesetzes eine unabhängige und nur der Rechtsaufsicht unterstehende oberste Behörde. Das Durchführungsgesetz räumt ihr Kompetenzen ein, um die Einhaltung der Antidiskriminierungsvorschriften sicherzustellen. Durch Öffentlichkeitsarbeit, Vergabe von Forschungsaufträgen, Einberufung von Kommissionen, sowie der Veröffentlichung eines alljährlichen Berichtes über ihre Arbeit wirkt die Frauenbeauftragte darauf hin, daß Frauendiskriminierung und ihre Beseitigung zu einem öffentlichen, gesellschaftlichen Thema werden.

Die Grenzen der Errichtung einer neuen — notwendig bürokratischen — Behörde werden dabei nicht verkannt. Auch ist die Gefahr der Hierarchiesierung, der Verselbständigung eines Beamten- und Behördenapparates groß. Diese Nachteile versucht das Gesetz dadurch abzumildern, indem der Frauenbeauftragten möglichst große Unabhängigkeit eingeräumt und ihre Bestellung unter Beteiligung der staatlich unabhängigen Organisationen von Frauen erfolgen soll (so die Bestimmungen des Frauenbeauftragtengesetzes). Insbesondere soll der Verbürokratisierung der Frauenfrage auch durch das neben der Einrichtung der Frauenbeauftragten gleichrangig eingeführte Verbandsklagerecht für Interessenorganisationen von Frauen entgegengewirkt werden.

Zu § 5

1. § 5 räumt Verbänden, die als satzungsmäßige Aufgabe die Beseitigung von Diskriminierung und Benachteiligung von Frauen wahrnehmen, ein eigenständiges Klagerecht (Verbandsklagerecht) ein. Diese Frauenverbände können künftig in eigenem Namen beispielsweise gegen diskriminierende oder sexistische Werbung klagen. Damit wird ein Zustand beendet, der es Zusammenschlüssen von Frauen bislang unmöglich machte, stellvertretend für Frauen gegen Diskriminierung gerichtlich vorzugehen. So scheiterte die Klage von Frauen gegen die seit Jahren betriebene, entwürdigende und sexistische Titelblattgestaltung des Magazins „stern" (stern-Klage, vgl. Emma 1978, Heft 8 und 9) an der Auffassung des Landgerichts Hamburg, es handele sich um eine „unzulässige Popularklage" und „die Mehrheit der Frauen sei nicht durch ein gemeinsames durch negative kollektive Erfahrungen geprägtes Schicksal verbunden".

   Die Einführung des Verbandsklagerechts geht davon aus, daß Diskriminierungen von Frauen auch durch Frauen bekämpft werden, und zwar durch die Frauen, die sich bereits zu diesem Zweck zusammengeschlossen haben. Die Erfahrungen mit dem Verbandsklagerecht in anderen Rechtsbereichen — beispielsweise das Verbandsklagerecht für Naturschutzverbände nach dem Hessischen Naturschutzgesetz — sind positiv zu bewerten. Die Klagen dieser Verbände haben in der jüngsten Vergangenheit dazu beigetragen, das Bewußtsein für die Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlagen zu heben und auch konkret zur Verhinderung von ökologisch zerstörerischen Projekten geführt.

   Das Verbandsklagerecht ermöglicht die Verfolgung von über die Betroffenheit einzelner Frauen hinausgehenden allgemeinen Interessen. Die Auswirkungen des arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetzes 1980 haben u. a. auch gezeigt, daß Frauen individuelle Klagen oft scheuen. Wenn Frauen klagen, sind sie meist auf sich allein gestellt und müssen mit direkten Konsequenzen seitens des Prozeßgegners rechnen. Darüber hinaus tragen sie allein das Kostenrisiko. Individuelle Klagen können nur selten bewirken, daß das Einzelinteresse in der Öffentlichkeit als allgemeines Interesse beachtet wird. Das Verbandsklagerecht eröffnet die Möglichkeit und Chance, daß Frauendiskriminierung nicht mehr als vereinzeltes, sondern allgemein gesellschaftliches Problem öffentlich bekämpft werden kann.

2. Das Verbandsklagerecht steht allen eingetragenen Frauenvereinen und anerkannten Frauenverbänden zu. Voraussetzung ist, daß zu den satzungsgemäßen Aufgaben dieser Vereine oder Verbände die Beseitigung von Diskriminierung und Frauenunterdrückung gehört.

Die Klagebefugnis selbst erstreckt sich auf alle Rechtsbereiche. Ist ein individuelles Recht einzelner Frauen durch Diskriminierung oder Benachteiligung verletzt, so darf die Klage jedoch nicht gegen den Willen der betroffenen Frau erhoben werden, soweit deren individuellen Rechte geltend gemacht werden. Etwas anderes gilt, soweit mit der Klage die Verletzung von Rechten der Gesamtheit der Frauen verfolgt wird. So kann z. B. ein Verband in der Beleidigung einer einzelnen Frau nicht gegen deren Willen Schadensersatz für die einzelne Frau erklagen. Der Verband kann jedoch eine Schadensersatzklage anstrengen, falls in dieser Beleidigung gleichzeitig eine Beleidigung der Gesamtheit der Frauen liegt.

Zu § 6

Die deutsche Sprache trägt dem männlichen Herrschaftsanspruch Rechnung, indem sie für Begriffe, Bezeichnungen, Titel usw. ausschließlich die männliche Form kennt. Dies gilt besonders für die deutsche Amts-, Gerichts- und Gesetzessprache. In der deutschen Gesetzessprache kommen Frauen so gut wie nicht vor. Noch immer arbeiten Behörden mit Formularen, die zwar den „Herrn Rechtsanwalt" kennen, nicht jedoch die „Frau Rechtsanwältin", oder mit Formularen, die als Anrede ausschließlich „Sehr geehrter Herr . . ." verwenden.

So wird zwar behauptet, daß Frauen in Wörtern wie „Wähler, Steuerzahler, Verkehrsteilnehmer, Arbeitgeber, Arbeiter, Politiker" immer mit angesprochen seien, daß diese angeblich objektiven Wörter in Wahrheit Herrschaft ausdrücken, ergibt sich aber sogleich, wenn von den „Professoren, die mit ihren Gemahlinnen eingeladen oder von den Arbeitern, die mit ihren Frauen und Kindern in Urlaub fahren" die Rede ist (vgl. Senta Trömel-Plötz, Zu Lehren gestatte ich der Frau nicht. Zur Konstruktion von Dominanz in Gesprächen, 1984, S. 113). Sprache ist demnach sexistisch, wenn sie Frauen und ihre Leistung ignoriert, wenn sie Frauen nur in Abhängigkeit von und Unterordnung zu Männern beschreibt, wenn sie Frauen nur in stereotypen Rollen zeigt und ihnen so über das Stereotyp hinausgehende Interessen und Fähigkeiten abspricht und wenn sie Frauen durch herablassende Sprache demütigt und lächerlich macht. Die durch § 6 der Generalklausel vorgeschriebene Verpflichtung zur Bereinigung der Amts-, Gerichts- und Gesetzessprache soll in wichtigen gesellschaftlichen Bereichen Sexismus in der Sprache abbauen. Dies wird Anstoß und Signal sein, sexistische Sprachregelungen in der Umgangs- und Wissenschaftssprache usw. ebenfalls zu beseitigen.

Zu § 7

§ 7 der Generalklausel stellt klar, daß der Gesetzgeber verpflichtet ist, bis spätestens zum 31. März 1990 alle nicht bestehenden diskriminierenden Gesetze und Regelungen den Vorschriften des Antidiskriminierungsgesetzes anzupassen. Die Stichtagsregelung ist erforderlich, um sicherzustellen, daß der Gesetzgeber dieser Verpflichtung auch tatsächlich nachkommt.

Zu Artikel 2 (Quotierungsgesetz)

Allgemeines

Das Quotierungsgesetz ist erforderlich, um die mittlerweile unbestrittene, in der Bundesrepublik Deutschland seit über 30 Jahren bestehende Diskriminierung von Frauen im Erwerbsbereich wirksam zu bekämpfen. Das Ausmaß der Frauendiskriminierung im Erwerbsarbeitsbereich ist durch zahlreiche Untersuchungen, Veröffentlichungen und Statistiken bekannt. Auf staatlicher Ebene haben die Enquete-Kommission Frau und Gesellschaft, die Sachverständigenanhörung zu einem Antidiskriminierungsgesetz 1982 und der Bericht der Sachverständigenkommission — 6. Jugendbericht — (Drucksache 10/1007) eine Reihe von Empfehlungen abgegeben, die bis heute nicht verwirklicht wurden.

Besonders krass stellt sich die Lage im Ausbildungsbereich dar: Weniger als die Hälfte der Ausbildungsstellen werden an Mädchen vergeben, obwohl sie knapp 57 v. H. aller BewerberInnen ausmachen. Am 30. September 1987 waren von den 33 880 noch nicht vermittelten BewerberInnen 63 v. H. junge Frauen und 37 v. H. junge Männer (Berufsbildungsbericht 1988, S. 7 und 24). Diejenigen Mädchen, die nach der Statistik der Bundesanstalt für Arbeit als „vermittelt" gelten, haben keineswegs alle einen betrieblichen Ausbildungsplatz gefunden. Mädchen sind stark überrepräsentiert in Grundausbildungslehrgängen und auf Berufsfachschulen. Die überwiegend ein- bis zweijährigen Berufsfachschulen sind für die meisten nur eine berufliche Grundbildung.

Ein Bericht der Bundesanstalt für Arbeit (Stand Juli 1985) räumt offen ein, daß die Anzahl der Mädchen im Berufsvorbereitungsjahr dem vor allen für sie „nicht hinreichend aufnahmefähigen Ausbildungsstellenmarkt" geschuldet ist. Das Berufsvorbereitungsjahr hat für die meisten Mädchen eine Wartesaalfunktion (vgl. 6. Jugendbericht, Drucksache 10/1107, S. 19).

Aber auch diejenigen Mädchen, die einen Ausbildungsplatz gefunden haben, werden weiterhin in „traditionelle" Berufe vermittelt. Über die Hälfte aller weiblichen Auszubildenden werden in nur zehn Berufen ausgebildet. Einige von diesen typischen „Frauenberufen" existieren für junge Männer so gut wie nicht: Neben 39 155 jungen Frauen, die sich 1984 zum Beruf der Arzthelferin ausbilden ließen, gab es genau 44 männliche Kollegen, die sich im gleichen Beruf ausbilden ließen (Frauen in der Bundesrepublik Deutschland, 1986, S. 14).

Auch die Öffnung der sog. Männerberufe für Frauen hat nicht den erhofften „Gleichberechtigungs-Effekt" gehabt. Der Frauenanteil in den sog. Männerberufen ist immer noch sehr gering. 1984 betrug er in den zehn von jungen Männern am meisten frequentierten Ausbildungsberufen 5,1 v. H. (Frauen in der Bundesrepublik Deutschland, 1986, S. 13). Jungen Frauen werden

vor allem in solchen „Männerberufen" wie Maler/Lackierer oder Bäcker/Konditor Ausbildungsplätze angeboten, in denen die Weiterbeschäftigungschancen nach Abschluß der Ausbildung sehr gering sind. Die Metallfacharbeiterberufe sind ihnen weitgehend verschlossen. Konjunktur hat dagegen der Ausbildungsberuf „Hauswirtschafterin". Hier steigt die Zahl der Ausbildungsverträge seit 1983 sprunghaft an (Drucksache 10/6340, S. 19, Antwort auf die Große Anfrage der Fraktion der CDU/CSU und FDP zur „Situation der Frauen in der Bundesrepublik Deutschland").

Fazit

Junge Frauen haben weiterhin große Schwierigkeiten, auf dem Ausbildungsmarkt der dualen Berufsausbildung Fuß zu fassen, vor allem in zukunftsträchtigen Berufen. Diejenigen Mädchen, die als Auszubildende zählen, befinden sich überproportional in minderqualifizierenden Kurzausbildungslehrgängen.

Die Arbeitsämter haben bei Berufsberatung und Vermittlung von Ausbildungsplätzen über Jahrzehnte die diskriminierende Praxis der Arbeitgeber/innen mitgetragen oder sogar verstärkt. Bis vor kurzem war es üblich, daß Arbeitsämter Mädchen grundsätzlich nicht an Betriebe vermittelten, welche Jungen suchten. Erst auf Intervention der Oppositionsfraktionen im Deutschen Bundestag erging 1986 ein Runderlaß der Bundesanstalt für Arbeit, wonach die Arbeitsämter gehalten sind, Ausbildungsplätze grundsätzlich geschlechtsneutral zu vermitteln, auch Arbeitgeber/innen, die junge Männer suchen, Bewerberinnen zu schicken.

Aber selbst die öffentlichen Arbeitgeber haben wenig dazu beigetragen, Frauendiskriminierung abzubauen. So betrug zum Stichtag 30. Juni 1987 der Frauenanteil im Höheren Dienst der Bundesministerien, des Kanzleramts, des Bundespräsidialamts und der Bundestagsverwaltung nur 7,7 v. H. (Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion DIE GRÜNEN „Frauenanteil an den Beschäftigten in Bundesbehörden", vom 6. Mai 1988, Drucksache 11/2270). Nur 5,2 v. H. der Referate bei den Obersten Bundesbehörden wurden 1986 Frauen zur Leitung übertragen, etwas höher lag der Anteil von Frauen, die im nachgeordneten Bereich der Bundesverwaltung mit der Leitung von Referaten im Jahre 1986 betraut wurden (10,9 v. H.). Bei den Bundesgerichten schwankt der Anteil der Richterinnen zwischen 8,3 v. H. (Bundesdisziplinargericht) und 3,6 v. H. (Bundesarbeitsgericht).

Seit Inkrafttreten der Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung vom 24. Februar 1986 sind Frauen bei Neubewerbungen stärker berücksichtigt worden — im Durchschnitt sogar entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen insgesamt. Es blieb allerdings auch bei den Neueinstellungen bei dem Übergewicht der Frauen im einfachen und vor allem im mittleren Dienst. Nur 30 v. H. aller Neueinstellungen für den höheren Dienst der Obersten Bundesbehörden 1986 waren Frauen (Anteil an den Bewerbungen für diese Laufbahngruppe: 38,2 v. H.). Mit 87 v. H. aller Neueinstellungen für den einfachen Dienst der Obersten Bundesbehörden stellten Frauen den Hauptanteil für diese am schlechtesten bezahlte Laufbahngruppe (Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der SPD betreffend „Förderung der beruflichen Chancen der Frauen im öffentlichen Dienst des Bundes", Drucksache 11/152). Die öffentlichen Arbeitgeber — insbesondere Deutsche Bundesbahn, Deutsche Bundespost und Bundesanstalt für Arbeit — sind führend an der Einstellung von Frauen in Teilzeitarbeit und Arbeiterinnen ohne Sozialversicherungspflicht beteiligt (Drucksache 10/2461, S. 13). Exemplarische Belege über die Benachteiligung von Frauen bei Aufstiegs- und Führungspositionen liefert z. B. die Untersuchung zur Situation von Frauen in öffentlichen Verwaltungen am Beispiel des Bundesministeriums des Innern und die Untersuchung zur Situation weiblicher Mitarbeiter beim Westdeutschen Rundfunk.

Auch in der Privatwirtschaft sind Frauen in Aufstiegs- und Leistungspositionen vereinzelt oder überhaupt nicht zu finden. Über 84 v. H. aller weiblichen Angestellten befanden sich im Oktober 1985 in den statistischen Leistungsgruppen IV (kaufmännische und technische Angestellte ohne eigene Entscheidungsbefugnis in einfacher Tätigkeit) und III (kaufmännische und technische Angestellte mit mehrjähriger Berufserfahrung oder besonderen Fachkenntnissen und Fähigkeiten, die nach allgemeiner Anweisung selbständig arbeiten, jedoch keine Verantwortung für die Tätigkeit anderer tragen). Der vergleichbare Anteil der Männer in diesen beiden statistischen Leistungsgruppen der Angestellten betrug 59,1 v. H. (Frauen in der Bundesrepublik Deutschland, 1986, S. 25). Noch krasser stellt sich die berufliche Situation der Arbeiterinnen dar. Während 59 v. H. aller männlichen Arbeiter in der statistischen Leistungsgruppe I — Facharbeiter — tätig sind, sind es bei den Frauen nur 6 v. H. aller Arbeiterinnen. 94 v. H. aller gewerblichen Arbeitnehmerinnen verrichten angelernte und ungelernte Arbeit (Frauen in Familien, Beruf und Gesellschaft. Herausgegeben vom Statistischen Bundesamt, Ausgabe 1987, S. 79).

Eine Studie der Universität Mannheim (1985) über die beruflichen Chancen von Frauen in den letzten 100 Jahren kommt zu dem Ergebnis, daß Frauen auf Arbeitsplätze nachgerückt sind, aus denen sich die Männer zurückgezogen haben. Dies ist einhergegangen mit geringerer Entlohnung und schlechteren Arbeitsbedingungen. Die Situation von Frauen in der Erwerbsarbeit hat sich in den letzten 100 Jahren nicht grundlegend verändert.

Sowohl die Enquete-Kommission Frau und Gesellschaft (Drucksache 8/446) als auch die Mehrzahl der Sachverständigen und Verbände der Sachverständigenanhörung für ein Antidiskriminierungsgesetz 1982 und zuletzt die Sachverständigen des 6. Jugendberichts haben die Einführung von Quoten gefordert, um die Situation von Frauen zu verbessern. Gegenüber dem vielfach erhobenen Einwand, die Einführung von Quoten sei verfassungswidrig, ist auf die tatsächlich stattfindende gesellschaftliche Quotierung hinzuweisen, die Männern die Führungs- und Leitungspositionen, d. h. gesellschaftliche Macht zuweist

und Frauen nicht. Folgende Beispiele für geregelte und vereinbarte offene Männerquoten wurden in den vergangenen Jahren aufgedeckt (zitiert nach Prof. Dr. Heide M. Pfarr anläßlich der Anhörung der Zentralstelle für Gleichberechtigungsfragen in der Hessischen Staatskanzlei im Mai 1985): In Niedersachsen gab es bei einer Bundesbahndirektion bis 1981 die Verfügung, daß im kaufmännischen Bereich nicht mehr als 10 v. H. Frauen als Bundesbahn-Assistentenanwärterinnen eingestellt werden durften. In der Hamburger Polizei werden für den Polizeivollzugsdienst sowohl Frauen wie Männer zur Ausbildung eingestellt. Dabei wird eine Quote für Frauen festgelegt, die auch bei qualifizierteren Bewerberinnen nicht überschritten werden darf. Eine Bewerberin für den Ausbildungsgang Sozialversicherungsangestellte erhielt die Absage mit der Begründung, daß von der Hauptverwaltung die Auflage erteilt worden sei, in diesem Jahr nur männliche Auszubildende einzustellen. In allen Fällen handelte es sich um Quoten zugunsten von Männern.

Die faktisch bestehende Situation, die Frauen systematisch benachteiligt, stellt nicht nur eine Untätigkeit des Staates dar, sondern ist Verfassungsbruch (vgl. Slupik in Kritische Justiz 1980, S. 348ff., dieselbe in: „taz", 11. Juni 1987).

Das Quotierungsgesetz regelt grundsätzlich, daß Frauen solange zu bevorzugen sind, bis sie zu mindestens zu 50 v. H. an allen Ausbildungsplätzen, Erwerbsarbeitsstellen und Aufstiegspositionen beteiligt sind. Es hat zum Ziel, die Teilhabe von Frauen an der Erwerbsarbeit zu mindestens 50 v. H. zu sichern. Bereiche, in denen Frauen bereits jetzt überrepräsentiert sind, werden durch das Gesetz nicht berührt.

Um die Quotierung in allen Bereichen des Erwerbslebens durchzusetzen bedarf es neben der Bevorzugung von Frauen zusätzlicher Maßnahmen. Viele Frauen sind wegen Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen zeitweilig aus dem Erwerbsleben ausgeschieden und haben in dieser Zeit den Anschluß an ihren Beruf verloren. Die Vereinbarkeit von „Familien-" und Erwerbsarbeit scheitert oft an fehlenden Kinderbetreuungseinrichtungen, Arbeitszeiten, die sich nicht mit den Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtung vereinbaren lassen, sowie einer grundsätzlichen Überlastung durch Familienarbeiten neben der Erwerbsarbeit.

Die getroffenen Regelungen enthalten nur Forderungen an eine Veränderung der Arbeitswelt in Richtung auf mehr Frauenfreundlichkeit. Sie sind nur ein erster Schritt hin zu einer Gesellschaft, die Frauen nicht in männliche Bereiche einpaßt, sondern diese Bereiche nach anderen Kriterien formt und organisiert. Eine grundlegende Forderung in diesem Zusammenhang ist der Freistellungsanspruch für Arbeitnehmerinnen, wie er im Entwurf des Arbeitszeitgesetzes der Fraktion DIE GRÜNEN (Drucksache 11/1188) formuliert ist. Danach erhalten ArbeitnehmerInnen einen Freistellungsanspruch bis zu drei Kalenderjahren für Pflege und Erziehung von Kindern bis zum 14. Lebensjahr. Für die Dauer der Freistellung wird ein Lohnersatz gezahlt. Dieser bundesgesetzlich noch zu regelnde Unterstützungsbeitrag soll so bemessen sein, daß der Lebensunterhalt und Lebensstandard mit dieser Unterstützung auch für Alleinerziehende gesichert ist.

Weitere Maßnahmen zur Durchsetzung der Quotierung in diesem Abschnitt sind die normierten Meldepflichten der Arbeitgeber/innen sowie die Einrichtung einer Abteilung für Frauenfragen bei der Bundesanstalt für Arbeit.

Einzelbegründung

Zu § 1 — Quotierung

Eindeutig und übergreifend regelt § 1 die Verpflichtung zur Bevorzugung von Frauen in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, so lange Bewerberinnen mit hinreichenden Voraussetzungen nach § 3 zur Verfügung stehen.

Frauen sind in der Privatwirtschaft wie im öffentlichen Dienst überall dort bevorzugt auszubilden, einzustellen oder zu befördern, wo sie noch unterrepräsentiert sind. Die gesetzliche Klarstellung, daß Frauen mindestens zu 50 v. H. in allen Ausbildungs- und Erwerbsarbeitsplätzen vertreten sein müssen, verbietet den Abbau von Frauenausbildungs- und Arbeitsplätzen in Bereichen, in denen sie bisher überrepräsentiert sind.

Zu § 2 — konkrete Durchführung

§ 2 konkretisiert die Bevorzugungsvorschrift aus § 1. In Absatz 1 wird festgelegt, daß Frauen auf allen Ebenen der Privatwirtschaft gemäß § 1 dieses Gesetzes bevorzugt werden. Diese klare Festlegung auf jede Lohn-/Gehaltsgruppe in jeder Abteilung eines jeden Betriebs soll verhindern, daß Frauen in irgendeinem Bereich der Privatwirtschaft aus der Bevorzugung herausfallen könnten. Denn gerade im Rahmen der Frauenförderung hat sich gezeigt, wie schnell und spitzfindig ArbeitgeberInnen. Frauen begünstigende Vorschriften umgehen.

In Absatz 2 wird diese Konkretisierung für den öffentlichen Dienst vorgenommen.

Absatz 3 stellt klar, daß die Quotierung auch in allen Anstalten und Körperschaften des öffentlichen Rechts gilt. Damit soll einer möglichen Unsicherheit, ob Anstalt und Körperschaften des öffentlichen Rechts im Rahmen dieses Gesetzes unter die Quotierungsverpflichtung einer Behörde oder Privatwirtschaft fallen, vorgebeugt werden. Gleiches gilt auch für alle privatwirtschaftlichen Unternehmen, an denen die öffentliche Hand beteiligt ist.

Absatz 4 bestimmt, daß sämtliche Ausbildungsstellen sowie die Zulassung zum Vorbereitungsdienst im öffentlichen Dienst in allen Laufbahnen künftig so lange mit Frauen zu besetzen sind, so lange Bewerberinnen zur Verfügung stehen bzw. bis die Quote von mindestens 50 v. H. erfüllt ist. Diese Regelung soll schwerwiegende und dauernde Benachteiligungen, die den weiblichen Auszubildenden/Laufbahnanwärterinnen den Zugang zu bestimmten Berufen unmöglich machen, beseitigen. Spätere Berufschancen, die Mög-

lichkeit einer Erwerbstätigkeit in einem qualifizierten Beruf und somit eine subjektiv befriedigende Perspektive für das eigene Leben leiten sich von einer abgeschlossenen Berufsausbildung ab. Aufgrund dieses hohen Stellenwertes der Berufsausbildung haben eine Mehrzahl von Verbänden und Sachverständigen die Einführung von „starren" Quoten gerade im Ausbildungsbereich gefordert (Sachverständigenanhörung 1982: Pfarr, S. 197; Denninger, S. 109ff.; Simitis, S. 171). Die Konsequenz aus dem versperrten Zugang zu Ausbildungsberufen ist die bewußte Förderung der Ausbildung weiblicher Bewerberinnen. Quoten sind ein Mittel dazu (Simitis, Sachverständigenanhörung, S. 171; ebenso Hohmann-Dennhardt, ZRP 1979, S. 241 ff.; Slupik-Münder, Rechte und politische Diskriminierung von Mädchen und Frauen, S. 76).

Zu § 3 — Einstellungsvoraussetzungen

§ 3 soll verhindern, daß ein von gesellschaftlichen Werturteilen gebildeter Qualifikationsbegriff Mädchen/Frauen weiterhin von Ausbildung/Erwerbsarbeitsplätzen ausschließt. Deshalb wird in Nummer 1 geregelt, daß bei der Auswahl von BewerberInnen allein auf den formal erforderlichen Bildungsabschluß bzw. auf die für die Tätigkeit unverzichtbaren Qualifikationsvoraussetzungen abzustellen ist. Zu den typischen Beispielen, die Frauen mittelbar im Erwerbsleben benachteiligen und bei einer Einstellung/Beförderung nicht zu berücksichtigen sind, zählen: Die Zeiten der Kindererziehung, Unterbrechung der Berufsausübung in Folge Betreuung pflegebedürftiger alter oder erkrankter Menschen, Erwerb von schulischen Abschlüssen auf dem 2. oder 3. Bildungsweg, Teilzeitbeschäftigung und Alter.

Die weitgehende Freistellung erwerbstätiger Männer von Haus- und „Familienarbeit" (vgl. BRIGITTE-Studie, Der Mann, Hamburg 1985) schafft ihnen Wettbewerbsvorteile im Beruf und entspricht dem Unternehmer Interesse an möglichst lückenloser Verfügbarkeit der Erwerbsperson. Diese systematische Benachteiligung weiblicher Erwerbspersonen versucht das Quotierungsgesetz im § 3 auszugleichen. Angesichts der Folgen vorangegangener Diskriminierung und der praktizierten Rollenverteilung können männliche Bewerber allgemeine Qualifikationen, wie z. B. Berufserfahrung usw. aufweisen. Derartige „Qualifikationen" sind jedoch für den konkreten Arbeitsplatz selten zwingend.

Bei der Stellenausschreibung ist darauf zu achten, daß Frauen durch Qualifikationsbegriffe nicht mittelbar benachteiligt werden. Denn nicht selten werden Voraussetzungen gefordert, die mit der zu besetzenden Stelle nicht im engeren Zusammenhang stehen und die diskriminierend auf Frauen wirken. Zum Beispiel, wenn der/die Arbeitgeber/in an die Beschäftigten die Anforderung stellt, sie müßten vor ihrer Beförderung ein halbes Jahr in einer bestimmten ausländischen Niederlassung des Unternehmens sein. Frauen, insbesondere solche mit Kindern, können diesen Anforderungen in erheblich geringerem Maße entsprechen als Männer. Die in Absatz 1 vorgesehene Beschränkung auf die formal notwendige Qualifikation soll derartige indirekte Diskriminierungen verhindern.

Absatz 2 regelt die Qualifikationsfrage bei der Besetzung von Stellen, die an keinen oder keinen bestimmten Ausbildungsabschluß gebunden sind. Dies können sowohl unqualifizierte Tätigkeiten bzw. Anlernberufe sein als auch qualifizierte Tätigkeiten, für die keine allgemein gültigen Ausbildungsregelungen bestehen. Als Beispiele wären der Beruf der Journalistin oder der Drogenberaterin zu nennen. Hier ist auf die nichtdiskriminierende Abfassung von Stellenausschreibungen zu achten. Das im Ausschreibungstext beschriebene Stellenprofil darf in solchen Fällen neben der Beschreibung der Art der Tätigkeit, des Bereichs sowie des Arbeitsorts lediglich die unumgänglichen Anforderungen (etwa: EDV-Kenntnisse, Erfahrung mit Drogenabhängigkeit o. ä.) enthalten. Die jeweils zuständige Ombudsfrau ist in der Formulierung der Stellenausschreibung bzw. des Stellenprofils zu beteiligen, und sie überwacht den Bewerbungsablauf.

Zu § 4 — Stellenausschreibungen

Absatz 1 regelt die allgemeinen Ausschreibungsgrundsätze. Stellen müssen grundsätzlich öffentlich und für beide Geschlechter ausgeschrieben werden. Das heißt, sie müssen sich an Frauen und Männer gleichermaßen wenden. Es kann auch eine neutrale Bezeichnung benutzt werden, z. B. Bankkaufleute, Leitungskräfte, technisch interessierte Personen. Gleiches gilt für fremdsprachliche Personen — oder Berufsbezeichnungen z. B. „Operation Manager German Division" oder „The Job-Holder". Ein Verstoß läge allerdings vor, wenn im Text nur noch von „He" die Rede ist (vgl. Heide Pfarr, Klaus Bertelsmann, Gleichbehandlungsgesetz, Rd.-Nr. 180 ff.).

Absatz 2 regelt die Ausschreibung in denjenigen Bereichen, in denen die Ausbildungs- und Erwerbsarbeitsplätze noch nicht zumindest zu 50 v. H. von Frauen besetzt sind. In diesen Bereichen richten sich die Stellenausschreibungen zweimal ausschließlich an Frauen. Beide Stellenausschreibungen erfolgen öffentlich und sprechen auch nur Frauen an, um die Unterrepräsentanz in diesem Arbeitsbereich zu beheben.

Absatz 3 schreibt vor, daß auch interne Stellenausschreibungen zweimal ausschließlich an Bewerberinnen zu richten sind, soweit die Bereiche, für die sie vorgesehen sind, den Bevorzugungsvorschriften unterliegen. Kann die Stelle nicht intern mit einer Frau besetzt werden, so ist sie öffentlich für Frauen auszuschreiben. Ist auch nach der 2. öffentlichen Ausschreibung keine Bewerberin gefunden, die den Mindestanforderungen nach § 3 entspricht, so kann die Stelle intern für Frauen und Männer ausgeschrieben werden; danach in gleicher Weise öffentlich. So soll vermieden werden, daß in Betrieben und Behörden, in denen Abmachungen über interne Stellenausschreibungen existieren, u. U. auf Jahre hinaus attraktive und höher qualifizierte Stellen immer wieder hausintern an Männer vergeben werden, ohne daß Frauen eine Chance haben, berücksichtigt zu werden.

Ein ähnliches Anliegen vertritt Absatz 4. Auch hier ist beabsichtigt, das Rekrutierungsfeld für weiblich Be-

schäftigte auszudehnen, schon um dem vielfach gehörten Einwand zu begegnen, man habe ja eine Frau für die Stelle gesucht, aber keine geeignete gefunden.

Ist die Mindestquote erfüllt oder auch nach zweimaliger öffentlicher und interner Ausschreibung keine Bewerberin gefunden, so ist die Stelle für Männer und Frauen auszuschreiben.

Die Ausschreibung der Stellen liegt im Handlungs- und Kenntnisbereich des/der Arbeitgeber/in. Deshalb ist es konsequent, daß Absatz 5 bei einem möglichen gerichtlichen Verfahren regelt, wer die Beweislast dafür trägt, daß die Stellenausschreibung ordnungsgemäß durchgeführt wurde.

Nachgeschobene Gründe werden im gerichtlichen Verfahren nicht mehr berücksichtigt, sondern müssen im Vorverfahren vorgebracht werden, um dem/der ArbeitgeberIn die Möglichkeit zu nehmen, den Prozeß mit sprachlichen Feinheiten unnötig zu komplizieren.

Zu § 5 — Ombudsfrau

Absatz 1 dieser Vorschrift beschäftigt sich in erster Linie mit der Schaffung der Institution der Ombudsfrau in allen Betrieben und Dienststellen mit mehr als 5 weiblichen Beschäftigten.

Als weibliche Beschäftigte gelten alle Frauen des Betriebes/der Dienststelle, also auch die Auszubildenden und Teilzeitbeschäftigten. Satz 2 bestimmt den Wahlmodus und die Amtszeit der Ombudsfrau/en und lehnt sich am Betriebsverfassungsgesetz bzw. Bundespersonalvertretungsgesetz an.

Sätze 3 bis 6 regeln die Anzahl und Freistellung der Ombudsfrau/en. Zu unterscheiden ist hier zwischen der Rechnungseinheit der weiblichen Beschäftigten und der gesamten Beschäftigtenzahl.

Absatz 2 bestimmt, daß die Rechte des Betriebs- bzw. Personalrates für die Ombudsfrau/en gelten. Diese Angliederung an die Rechte der Betriebs- bzw. Personalräte trägt dazu bei, daß das Institut der Ombudsfrau den gleichen Stellenwert hat und darüber hinaus nicht zur Spaltung der innerbetrieblichen bzw. innerbehördlichen Interessenvertretung der Beschäftigten führt. Für die Ombudsfrau/en gelten nicht § 2 des Betriebsverfassungsgesetzes, § 2 des Bundespersonalvertretungsgesetzes.

Absätze 3 und 4 regeln die Aufgaben der Ombudsfrau/en. Jede Beschäftigte kann sich an die zuständige Ombudsfrau wenden. Werden Fälle sexueller Belästigung am Arbeitsplatz an die Ombudsfrau herangetragen, so gehört es zu ihren Aufgaben, den/die Arbeitgeber/in aufzufordern, den Arbeitsvertrag einzuhalten bzw. gegen den Belästiger Maßnahmen zu ergreifen bis hin zu dessen Kündigung.

§ 6 — Qualifizierende Maßnahmen

Bekannt ist, daß der Frauenanteil in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst geringer ist je höher die berufliche Position. Die Mehrzahl erwerbstätiger Mütter, teilzeitbeschäftigter Frauen und Arbeiter/innen hat bereits im Alter von 25 Jahren den Eindruck, keine weiteren Aufstiegschancen zu haben (Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund, Frankfurter Rundschau, 25. November 1987). Um hier Durchlässigkeit von unten nach oben zu schaffen, müssen einheitliche Regelungen für innerbetriebliche bzw. innerbehördliche Qualifizierungsmaßnahmen zugunsten von Frauen getroffen werden. Grundsätzlich sind bei qualifizierenden Maßnahmen, die z. B. zu einem beruflichen Aufstieg führen, je zur Hälfte die zur Verfügung stehenden Plätze für Frauen und Männer zu reservieren. Sind Frauen in der unteren beruflichen Ebene, für die Qualifizierungsmaßnahme angeboten wird, überrepräsentiert, so ist auch ein entsprechend höherer Anteil von Frauenplätzen im einschlägigen Kurs bereitzustellen. Ein Beispiel: Ein Kaufhauskonzern bietet Sachbearbeiter/innen der Verwaltung die Möglichkeit an, sich durch Kurse für die Middle-Management-Ebene zu qualifizieren. Im mittleren Management sind Frauen stark unterrepräsentiert, während sie 70 v. H. aller Sachbearbeiter/innen stellen. Entsprechend müssen in der Qualifizierungsmaßnahme 70 v. H. der Plätze Frauen zur Verfügung gestellt werden. Diese Bevorzugungsregelungen gelten auch für solche innerbetrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen, die nicht im Betrieb oder der Behörde selbst, sondern in anderen Betrieben oder Fortbildungsschulen durchgeführt werden.

Um die für Frauen bereitgestellten Kursplätze auch besetzen zu können, muß sichergestellt sein, daß Frauen durch einschlägige Aushänge, Berichte in der Betriebszeitung, gezielte Ansprache durch Vorgesetzte etc. über ihr Recht zur Teilnahme an den entsprechenden Kursen informiert werden.

Absatz 2 geht noch stärker auf die besonderen Hemmnisse ein, denen Frauen in der Erwerbsarbeitswelt begegnen. Da es wenige weibliche Vorgesetzte bzw. Frauen in Führungspositionen gibt, fehlen den Frauen am unteren Ende der Berufshierarchie weibliche Vorbilder in qualifizierteren Positionen. Dadurch entstehen psychologische Hemmnisse für Frauen, höhere Positionen überhaupt anzustreben. Daher sollen neben allgemein angebotenen qualifizierenden Maßnahmen auch solche speziell und ausschließlich für weibliche Beschäftigte eingerichtet werden, die ausschließlich von Frauen zu leiten sind. Hier ist auch der Ort, um tabuisierte Formen von Frauendiskriminierung am Arbeitsplatz anzusprechen, z. B. sexuelle Belästigung.

Um männliche Vorgesetzte und Mitarbeiter von Personalabteilungen für die Diskriminierungen, denen ihre Kolleginnen und weiblichen Untergebenen ausgesetzt sind, zu sensibilisieren, sind bei der Fortbildung dieser Gruppe von Mitarbeitern gezielte besondere Probleme von Frauen im Erwerbsleben zum Thema zu machen.

Bislang schließen sich Teilzeitbeschäftigungen und Aufstiegschancen in den meisten Berufen und Tätig-

keitsfeldern aus. Hier muß sichergestellt werden, daß Teilzeitbeschäftigte im gleichen Maß wie Vollzeitkräfte die Möglichkeit haben, an weiterführenden Kursen teilzunehmen.

Absatz 3 sieht darüber hinaus einen Freizeitausgleich bzw. Überstundenabgeltung für Teilzeitkräfte vor, die an Maßnahmen teilnehmen, die über ihre reguläre Arbeitszeit hinaus dauern.

Grundsätzlich müssen qualifizierende Maßnahmen während der im jeweiligen Bereich üblichen Arbeitszeit stattfinden. Wenn dennoch — etwa bei Teilzeitbeschäftigten oder nach § 7 dieses Gesetzes Beurlaubten bzw. Freigestellten — Zeit verwandt wird, die sonst zur Kinderbetreuung oder zur Pflege Angehöriger benutzt wird, muß eine Kinderbetreuung vorgesehen sein bzw. müssen Aufwendungen für Kinderbetreuung oder für die Pflege Angehöriger erstattet werden.

§ 7 — Wiedereingliederung

Ein besonderes Problem stellt die Wiedereingliederung von Frauen dar, die anläßlich der Geburt eines Kindes aus dem Berufsleben ausgeschieden sind. Sie verlieren während dieser Zeit den Kontakt zum Beruf und den Anschluß an die Anforderungen ihres Berufszweigs mit der Folge, daß es ihnen nicht gelingt, wieder einen Erwerbsarbeitsplatz in ihrem alten Beruf zu finden.

Daher sieht Absatz 1 vor, daß Frauen (und Männer), die wegen Kindererziehung oder Betreuung von Pflegebedürftigen beurlaubt sind bzw. aus der Erwerbsarbeit ausgeschieden sind, Anspruch darauf haben, an den im § 6 vorgesehenen qualifizierenden Maßnahmen teilzunehmen. Der/die Arbeitgeber/in ist verpflichtet, die Mütter, Väter oder sonstigen Betroffenen rechtzeitig und umfassend über derartige Angebote zu informieren. Die Betreuung von Kindern bzw. Pflegebedürftigen für die Dauer der Maßnahme ist bereitzustellen.

Absatz 2 verpflichtet darüber hinaus ArbeitgeberInnen, den Zurückkehrenden Wiedereingliederungshilfen zu geben, damit sie auch nach längerer Unterbrechung den aktuellen Anforderungen ihres Arbeitsplatzes bzw. eines neuen gleichwertigen Arbeitsplatzes gewachsen sind, falls infolge Rationalisierung o. ä. der alte Arbeitsplatz in der Zwischenzeit weggefallen ist.

Absatz 3 sieht vor, daß denjenigen Beschäftigten, die wegen Kinderbetreuung oder der Pflege Angehöriger für länger als sechs Monate ausgeschieden sind, gezielt Urlaubs-, Krankheits- oder sonstige Vertretungsstellen angeboten werden, damit diese die Verbindung zu ihrer beruflichen Tätigkeit aufrechterhalten können.

Absatz 4 regelt einen besonderen Wiedereinstellungsanspruch bei dem/der früheren ArbeitgeberIn für solche Beschäftigte, die vor Inkrafttreten einer allgemeinen Freistellungsregelung nach dem Arbeitszeitgesetzentwurf der Fraktion DIE GRÜNEN wegen Kinderbetreuung bzw. der Pflege Angehöriger ihr Arbeitsverhältnis aufgelöst haben. Ihre erneute Bewerbung bei dem/der früheren Arbeitgeber/in ist wie eine interne Bewerbung zu behandeln.

Zu § 8 — Altersgrenzen

Frauen, die zwischen dem 20. und dem 30. Lebensjahr wegen Kindererziehung aus dem Beruf ausgeschieden sind, finden später nur schwer wieder einen Einstieg in die Erwerbsarbeit, wenn überhaupt, dann unterhalb ihrer ursprünglichen Qualifikation. Neben gezielten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, wie sie in den §§ 6 und 7 vorgesehen sind, gilt es in diesem Zusammenhang auch, Vorschriften über Höchstaltersgrenzen bei Stellenbesetzungen, im Ausbildungsbereich, für Laufbahnen, Umschulungen und vergleichbare Maßnahmen abzuschaffen. Solche Höchstaltersgrenzen, ob gesetzlich geregelt wie bei der Zulassung zur Beamtenlaufbahn oder stillschweigend praktiziert wie in den meisten privaten Unternehmen, sind in besonderem Maße frauenfeindlich. Darüber hinaus stellen sie eine generelle Mißachtung älterer Menschen dar, die in der gegenwärtigen Arbeitsmarktsituation mit spätestens 45 Jahren keine Chance mehr haben. Diese allgemeine Problematik ist bereits im Artikel 4 des Entwurfs eines Antidiskriminierungsgesetzes der Fraktion DIE GRÜNEN (Drucksache 10/6137) angesprochen — zusätzlich zu den bisherigen Diskriminierungstatbeständen des Artikel 3 Abs. 3 GG wird hier auch ein Verbot der Diskriminierung aufgrund des Alters aufgenommen.

Die indirekte Diskriminierung aufgrund des Alters (etwa durch „geheime" Absprachen zwischen Unternehmensleitung und Personalabteilung) ist im neugefaßten § 611 a BGB dieses Gesetzentwurfs verboten. Hier im Quotierungsgesetz geht es um gesetzliche Regelungen und ähnliche Vorschriften vor allem im öffentlichen Dienst (z. B. um die Altersbegrenzung auf 32 Jahre beim Eintritt in die Beamtenlaufbahn).

Zu § 10 — Abteilung für Frauenfragen in der Bundesanstalt für Arbeit

Da der Bundesanstalt für Arbeit und denen ihr zugehörigen Arbeitsämtern eine Schlüsselfunktion bei der Stellenvermittlung für Frauen und Mädchen und dem Abbau des traditionellen Rollenbildes im Erwerbsarbeitsbereich zukommt, ist dort eine gesonderte Abteilung für Frauenfragen unter der Leitung von Frauen einzurichten. Aufgabe der Abteilung ist neben der Schulung von Mitarbeiter/innen im internen Bereich der Bundesanstalt für Arbeit und ihren Behörden die Beratung und Unterstützung von Mädchen und Frauen, die sich an die Behörde wenden. Weiterhin hat sie die Aufgabe, mittels Untersuchungen und Beratungen zum Abbau geschlechtsspezifischer Rollenbilder und Vorurteile beizutragen.

Zu § 11 — Melde- und Berichtspflicht

Durch die Meldepflicht der zu besetzenden Ausbildungs- bzw. Erwerbsarbeitsplätze an die Arbeitsämter gibt es eine wichtige Kontrollinstanz zur Durchführung der Quotierung. Des weiteren besteht die Möglichkeit für Mädchen/Frauen, denen die öffentliche Stellenausschreibung, zu der/die Arbeitgeber/in gemäß § 4 Abs. 1 des Quotierungsgesetzes verpflichtet ist, nicht bekannt ist, über das Arbeitsamt die Stelle vermittelt zu bekommen. Die Meldung hat unverzüglich zu erfolgen, d. h. sobald der/die Arbeitgeber/in Kenntnis vom Freiwerden der Stelle bzw. deren Schaffung erlangt.

Absätze 2 und 3 bestimmen, daß alle Arbeitgeber/innen jährlich der für ihren Standort zuständigen Frauenbeauftragten einen schriftlichen sog. Quotierungsbericht vorzulegen haben. Satz 2 regelt die inhaltlichen Anforderungen an diesen Bericht, um ausgehend von einer konkreten betrieblichen Ist-Analyse das Maß an Diskriminierung festzustellen und zu beheben.

Zu § 12 — Sanktionen

Absatz 1 regelt die Sanktionen gegen Betriebe in der Privatwirtschaft. Bei Verstoß gegen die Bevorzugungsvorschriften haben sie 1 v. H. des betrieblichen Jahresumsatzes als Ausgleichsabgabe zu zahlen. Durch die prozentuale Bemessung der Ausgleichsabgabe soll einer Ungleichbehandlung von umsatzstarken mit umsatzschwachen Betrieben vorgebeugt werden. Wichtiger noch: Es soll vermieden werden, daß sich umsatzstarke Betriebe von ihrer Verpflichtung, Frauen zu bevorzugen, „freikaufen". Eine vergleichbare Sanktionsmöglichkeit für den öffentlichen Dienst besteht nicht. Hier ist auf dem Klageweg vor den Verwaltungsgerichten zu verweisen.

Absätze 2 und 3 bestimmen, daß Verstöße gegen die Vorschriften der Stellenausschreibungen in § 4 und gegen die Meldepflicht freier Stellen in § 11 Abs. 1 Geldbußen nach sich ziehen. Die Kontrolle darüber, ob freie Stellen auch tatsächlich den Arbeitsämtern gemeldet und ordnungsgemäß ausgeschrieben werden, obliegt in erster Linie den Ombudsfrauen in den Betrieben und Behörden in Zusammenarbeit mit zuständigen Stellen der Arbeitsämter. Die Frauenbeauftragte hat im Namen ihrer sachlichen Zuständigkeiten die Kompetenz, das Bußgeld zu erheben. Seine Höhe bemißt sich nach §§ 130a und 130b des Ordnungswidrigkeitengesetzes. Es kann mehrfach verhängt werden, wenn der Verpflichtete weiterhin versäumt, den Vorschriften der Stellenausschreibung bzw. der Meldepflicht nachzukommen.

Nach Absatz 4 unterliegt die Kontrolle der Berichtspflicht in § 11 Abs. 2 und 3 der unmittelbaren Kompetenz der Frauenbeauftragten. Gegen Arbeitgeber, die der Berichtspflicht nicht nachkommen, kann sie durch Festsetzung von Zwangsgeld vorgehen. Das Zwangsgeld kann ebenfalls mehrfach verhängt werden.

Absatz 5 stellt klar, daß der Erhalt staatlicher Zuschüsse, gleich welcher Art, unter dem Vorbehalt der Durchführung der §§ 1 und 2 des Quotierungsgesetzes und der Zustimmung der zuständigen Frauenbeauftragten steht (Vetorecht).

Bei Verstoß gegen diese Auflage ist die zuständige Frauenbeauftragte zum Erlaß von Einzelmaßnahmen befugt.

Auch die von der Bundesanstalt für Arbeit vergebenen Mittel stehen unter dem generellen Vorbehalt der Bevorzugung von Frauen und sind ggf. von der zuständigen Frauenbeauftragten zurückzufordern. Gleiches gilt für die von der Bundesanstalt für Arbeit vergebenen Mittel.

Betriebe, die Mittel oder Aufträge bekommen haben, werden bei Verstoß gegen die §§ 1 und 2 sowohl nach Absatz 1 als auch nach Absatz 2 belangt.

Zu § 13 — Individueller Klageanspruch

Eine individuelle Klage hat Aussicht auf Erfolg, wenn zwei Voraussetzungen gegeben sind:

1. Die Bewerberin hat die geforderten Voraussetzungen gemäß § 3 dieses Gesetzes;
2. die Mindestquote gemäß den §§ 1 und 2 dieses Gesetzes ist nicht erfüllt.

Eine benachteiligte bzw. zu Unrecht gegenüber männlichen Mitbewerbern nichtbevorzugte Frau hat gegenüber dem/der Arbeitgeber/in einen Einstellungs-, Ausbildungs- oder Beförderungsanspruch, ersatzweise aufgrund von § 823 Abs. 1 BGB — Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts — einen Anspruch auf Entschädigung in Höhe von mindestens zwölf Monatsverdiensten. Als Monatsverdienst gilt, was der Benachteiligten bei der für sie maßgebenden Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis begonnen hätte bzw. die Beförderung wirksam geworden wäre, an Geld- und Sachbezügen zugestanden hätte. Dies gilt für die Ausbildungsvergütung entsprechend. Darüber hinaus dient die Zahlung einer Entschädigung als Sanktion für die Verletzung der Bevorzugungsvorschrift.

Der Anspruch auf Einstellung, Beförderung usw. ist naturgemäß nur für so viele zu Unrecht abgewiesene Bewerberinnen einzulösen, wie ursprünglich freie Stellen zu vergeben waren. Alle weiteren Bewerberinnen, deren rechtswidrige Behandlung vor Gericht nachgewiesen wurde, haben gemäß Absatz 2 ebenfalls Anspruch auf Entschädigung, und zwar in Höhe von sechs Monatsvergütungen.

Absatz 3 regelt, daß der/die Arbeitgeber/in die alleinige Beweislast dafür trägt, daß kein Verstoß gegen die Bevorzugungsbestimmungen vorliegt.

Der Auskunftsanspruch, den die abgelehnte Frau/die Verbandsklägerinnen auf Antrag haben, befähigt im Streitfall zu einem substantiellen Vortrag, da die Daten sich ansonsten nur in der Sphäre des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin befinden.

Absatz 4 beugt einem Rechtsmißbrauch vor.

Zu Artikel 3 (Frauenbeauftragtengesetz)

Allgemeines

Zur Durchführung und Durchsetzung des Antidiskriminierungsgesetzes bedarf es unabhängiger Behörden, wobei deren Aufgabe es ist, Diskriminierung von Frauen zu beanstanden und zu verhindern sowie langfristig die Gleichberechtigung von Frauen in unserer Gesellschaft durchzusetzen.

Die Erfahrung mit Frauengleichstellungsstellen bei Ländern und Gemeinden, die bisher mit keinerlei Handlungs- und Eingriffskompetenzen ausgestattet sind, haben gezeigt, daß nachhaltige Veränderungen zugunsten von Frauen nicht freiwillig erfolgen, sondern nur mit den entsprechenden Druckmitteln durchgesetzt werden können.

Zu § 1

Um ein möglichst lückenloses Netz von Behörden zu schaffen, die sich die Gleichberechtigung von Frauen zum Ziel gesetzt haben, bestimmt § 1, daß auf den drei wesentlichen Ebenen unseres Verwaltungsaufbaus eine Behörde für Frauenfragen, die Frauenbeauftragte, eingerichtet wird.

Die Frauenbeauftragte ist im Gegensatz zu den bisherigen Gleichstellungsstellen mit hoheitlichen Befugnissen ausgestattet und kann ihre Aufgaben gegenüber den Beteiligten per Verwaltungsakt durchsetzen.

Da es sich um eine Behörde handelt, zu deren Pflichten es gehört, parteilich für Frauen zu sein, ist die Behörde von einer Frau zu leiten und ausschließlich mit Frauen zu besetzen. Frauen verfügen aufgrund eigener Betroffenheit über eine größere Sensibilität in Frauenfragen und sind daher eher in der Lage, Diskriminierungen von Frauen nachzuvollziehen. Die Erfahrung mit männlich besetzten Justiz- und Verwaltungsorganen, die in der Vergangenheit selbst frauenfreundliche Gesetze und Rechtsvorschriften zu Ungunsten von Frauen auslegten und anwandten, bestätigt dies.

Um es der Frauenbeauftragten zu ermöglichen, ihre Aufgaben weitgehend frei von äußerem Druck wahrzunehmen, soll sie analog dem Datenschutzbeauftragten in ihrer Tätigkeit weisungsunabhängig und nur der Rechtsaufsicht unterworfen, d. h. nur in bezug auf die Rechtmäßigkeit ihrer Amtsausübung überprüfbar sein.

Die weitere Ausgestaltung des behördlichen Aufbaus der Frauenbeauftragten bei Ländern und Gemeinden bleibt den Ländern überlassen, die das Antidiskriminierungsgesetz als ländereigene Verwaltung ausführen.

Soweit in § 1 sowie in den nachfolgenden Paragraphen des Frauenbeauftragtengesetzes die Errichtung und Aufgabenzuweisung von Behörden auf Landes- und Gemeindeebene geregelt sind, bedarf das Gesetz der Zustimmung des Bundesrates.

Zu § 2

Diese Vorschrift regelt die einzelnen Aufgaben und Kompetenzen der Frauenbeauftragten im Rahmen ihrer jeweiligen örtlichen Zuständigkeit.

Um ihrer Aufgabe der Durchsetzung und Einhaltung dieses Gesetzes und seiner Ziele nachzukommen, ist die Frauenbeauftragte berechtigt, Verwaltungsakte zu erlassen.

Absatz 2 räumt ihr ein Auskunfts- und Einsichtsrecht in behördliche und betriebliche Unterlagen und Vorgänge ein. Dadurch wird ihr die Möglichkeit gegeben, Diskriminierungen zu überprüfen bzw. sich hiervon Kenntnis zu verschaffen. Behörden und Betriebe sind verpflichtet, der Frauenbeauftragten in Ausübung ihrer Tätigkeit Zutritt zu betrieblichen und behördlichen Räumen zu gestatten.

Darüber hinaus kann die Frauenbeauftragte nach ihrem Ermessen hoheitliche Einzelmaßnahmen ergreifen, d. h. Verwaltungsakte erlassen, wenn Frauen im Sinne von § 1 der Generalklausel diskriminiert werden, insbesondere wenn gegen den Grundsatz der Bevorzugung von Frauen im Erwerbsarbeitsbereich verstoßen wird.

Absatz 3 gibt der Frauenbeauftragten z. B. die Möglichkeit, eine Plakatwand mit sexistischer Werbung zu entfernen oder die Auslieferung einer Zeitung mit einem sexistischen Titelblatt zu stoppen. Den Betroffenen bleibt die Möglichkeit, diese Entscheidung der Frauenbeauftragten auf dem Verwaltungsrechtsweg überprüfen zu lassen.

Zu den Aufgaben der Frauenbeauftragten gehört ein jährlicher Ergebnisbericht. Dieser dient zum einen der Kontrolle der Arbeit der Frauenbeauftragten und zum anderen dazu, einen Überblick über den Stand der Diskriminierung in ihrem Kompetenzbereich zu gewinnen. Diese Ist-Analyse ist Grundlage für Vorschläge zur Verbesserung der Situation von Frauen, die zu den weiteren Aufgaben der Frauenbeauftragten gehören.

Um zu garantieren, daß die Frauenbeauftragte von sämtlichen Vorhaben der auf ihrer Ebene zuständigen Regierung oder Gemeindeverwaltung Kenntnis erhält, ist in Absatz 5 die Verpflichtung der Regierung oder kommunalen Verwaltung festgelegt, die Frauenbeauftragte bei allen Vorhaben zu beteiligen. Sie kann das Vorhaben vorübergehend durch ihren Einspruch verhindern, falls dieses nicht in Einklang mit dem Antidiskriminierungsgesetz steht. Die Regierung ist verpflichtet, unter Berücksichtigung der Einwände der Frauenbeauftragten das Vorhaben nochmals zu behandeln. Wird es gleichwohl ohne Berücksichtigung der Einwände der Frauenbeauftragten durchgeführt, so hat sie die Möglichkeit, eine abweichende Stellungnahme abzugeben. Diese wird den zuständigen Gremien zusammen mit dem Vorhaben zugeleitet.

Zu § 3

Diese Vorschrift regelt die gezielte Verwendung der der Frauenbeauftragten zur Verfügung stehenden Mittel.

Um Defizite im Bereich der Frauenforschung abzubauen, insbesondere um mehr Kenntnis über Lebenszusammenhänge und Bedürfnisse von Frauen zu erhalten, kann die Frauenbeauftragte ihre Mittel für Forschungsaufträge und eigene Untersuchungen verwenden und Sachverständigenkommissionen einrichten. Ihr obliegt darüber hinaus die Kontrolle über die Durchführung des Quotierungsgesetzes.

Neben dem allgemeinen Vorschlagsrecht zur Verbesserung der Situation von Frauen sind in § 3 Abs. 3 gezielte Verbesserungsmaßnahmen aufgeführt, nämlich die Durchführung von Modellversuchen, eine Förderung der Frauenforschung allgemein und Öffentlichkeitsarbeit. Des weiteren soll die Frauenbeauftragte ihr zur Verfügung stehende Mittel verwenden, um die gemäß § 5 der Generalklausel klagebefugten Verbände und Vereine bei ihren Klagen zu unterstützen. Als Zusammenschlüsse und Interessenvertretungen von betroffenen Frauen werden diese Institutionen in der Regel nur unzureichend über finanzielle Mittel verfügen, um die rechtlichen Interessen von Frauen in gerichtlichen Verfahren durchzusetzen. Sie bedürfen deshalb einer finanziellen Förderung, um ihre Aufgaben wahrnehmen zu können.

Zu § 4

Diese Regelung soll sicherstellen, daß sich betroffene Frauen unmittelbar an die Frauenbeauftragte auf ihrer Ebene, insbesondere die Gemeindefrauenbeauftragte, wenden können. Mit ihr wird sichergestellt, daß Frauen in der akuten Situation Beratung und Unterstützung zuteil werden und andererseits ein direkter kontinuierlicher Kontakt zwischen Interessenvertretung und Betroffenen möglich ist.

Zu § 5

§ 5 regelt die örtliche Zuständigkeit der Frauenbeauftragten. Dabei ist ein Verwaltungsaufbau gewählt worden, der der örtlichen Frauenbeauftragten in Gemeinden und Städten den Schwerpunkt der Kompetenzen zuweist. An sie können sich alle Frauen, die sich im Gemeindegebiet aufhalten, wenden, wenn sie sich diskriminiert fühlen. Darüber hinaus ist die Gemeindefrauenbeauftragte zuständig für Gemeindebehörden und Betriebe oder juristische Personen mit Haupt- oder Nebensitz in ihrem Bereich. Überschneiden sich die Zuständigkeiten mehrerer Frauenbeauftragten, so hat die Frauenbeauftragte den Vorrang, in deren Bezirk der Verstoß gegen dieses Gesetz erfolgt ist.

Mit der weitgehenden Kompetenzverlagerung auf die örtliche Frauenbeauftragte soll eine möglichst dezentrale Aufgabenwahrnehmung erreicht werden, die den betroffenen Frauen Wege erspart und ihnen den Widerstand gegen Diskriminierung erleichtert.

Dementsprechend fällt die Überprüfung von Betrieben ausschließlich in die örtliche Zuständigkeit der Gemeindefrauenbeauftragten. Der Landesfrauenbeauftragten bleibt die Überwachung dieses Gesetzes in Angelegenheiten des Landes und gegenüber Landesbehörden. Darüber hinaus ist es ihre Aufgabe, die Ergebnisse der kommunalen Frauenbeauftragten zu sammeln, auszuwerten und der Öffentlichkeit zu übermitteln.

Zwischen der Landesfrauenbeauftragten und den jeweiligen Gemeindefrauenbeauftragten besteht kein hierarchischer Verwaltungsaufbau, d. h. keine Weisungsbefugnis.

Zu § 6

Auf Bundesebene ist die Frauenbeauftragte als oberste Dienstbehörde des Bundes konzipiert, die zwar mit den finanziellen Mitteln eines Ministeriums ausgestattet, aber keinem Ministerium angegliedert ist. Die Zuordnung zu einem vorhandenen Ministerium erscheint nicht sachgemäß, da die Aufgaben der Frauenbeauftragtenressorts übergreifend sind. Sie berühren die Bereiche Arbeit und Soziales ebenso wie Familie und Gesundheit, Wirtschaft, Umwelt etc. Die Bundesfrauenbeauftragte ist damit fachlich dem Kanzleramt zugeordnet. Etwas anderes würde nur dann gelten, wenn auf Bundesebene ein Ministerium ausschließlich für Frauenfragen eingerichtet wäre. Die Notwendigkeit einer weisungsunabhängigen Behörde wäre gleichwohl gegeben, da eine solche im Unterschied zu einem Frauenministerium nicht dem Bundeskabinett angehören würde und damit nicht der politischen Richtlinienkompetenz des Kanzlers unterstellt wäre.

Zu Artikel 4

Zu Nummer 1 (§ 611a BGB)

Allgemeines

Das Gesetz zur Regelung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz vom 21. August 1980 war überfällig. Die Richtlinie 75/117/EWG hätte bis zum 10. Februar 1976 die Richtlinie 76/207/EWG bis zum 12. August 1978 in innerstaatliches Recht umgesetzt werden müssen. Erst nach Androhung von Verstoßverfahren vor dem Europäischen Gerichtshof erließ die Bundesregierung das Gesetz zur Regelung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz. Trotz anhaltender Kritik trat der 1979 vorgelegte Gesetzentwurf im August 1980 in Kraft (Slupik, KJ 1980, 58ff.; Slupik 1982, 348ff.; Hohmann-Dennhardt, ZRP 1979, 241ff.; Pfarr, BlStSozArbR 1980, 17ff.; Bertelsmann, BB 1983, 1805ff.; Eich, NJW 1980, 2329ff.; Knigge, BB 1980, 1272ff.).

Rechtsprechung und Praxis belegen die Wirkungslosigkeit des Gesetzes für Frauen auf dem Erwerbsarbeitsmarkt. So hat der Europäische Gerichtshof durch Urteil vom 10. April 1984 die Schadensersatzregelung des § 611a BGB als „rein symbolische Entschädi-

gung" kritisiert, die „den Erfordernissen einer wirksamen Umsetzung der Richtlinie nicht gerecht" wird. Am 21. Mai 1985 hat der Europäische Gerichtshof (Rechtssache 248/83) aufgrund der Klage der Kommission der Europäischen Gemeinschaften gegen die Bundesrepublik Deutschland entschieden, daß die Bundesrepublik Deutschland gegen die Richtlinie 76/207/EWG insoweit verstoßen hat, als Artikel 9 Abs. 2 i. V. m. Artikel 2 Abs. 2 dieser Richtlinie nicht ausreichend umgesetzt wurde. Bereits 1982 hatte das Arbeitsgericht Hamm die Schadensersatzregelung des § 611 a BGB als „fast zynisch anmutenden Schein einer wirklichen Sanktion" bezeichnet (Urteil vom 6. Dezember 1982, DB 1983, 1102ff.).

Zu Absatz 1 Satz 1

Dieser Satz ist als generalklauselartige Formulierung zu verstehen. Das Diskriminierungsverbot des § 611 a Abs. 1 Satz 1 BGB gilt in allen Bereichen der Erwerbstätigkeit. Sie verbietet dem/der Arbeitgeber/in die Benachteiligung von weiblichen Arbeitnehmern durch jegliches Verhalten; das Benachteiligungsverbot ist unabdingbar. Gebunden ist der/die Arbeitgeber/in, damit alle an seiner/ihrer Stelle tätigen Personen, die für ihn/sie im Arbeitsverhältnis handeln. § 611 a Abs. 1 Satz 1 BGB stellt nicht auf einen konkreten Vergleich mit einem konkret vorhandenen Mann ab.

Der sachliche Geltungsbereich dieser „Generalklausel" umfaßt die bewußt weitgefaßten Begriffe (siehe auch Gesetzesbegründung zum jetzigen § 611 BGB, Drucksache 8/3317, S. 7).

Zu Absatz 1 Satz 2

Das Benachteiligungsverbot gilt unmittelbar und mittelbar. Eine unmittelbare diskriminierende Verhaltensweise des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin ist gegeben, wenn eine Vereinbarung bzw. Maßnahme so gestaltet wird, daß sie direkt nur von einem Mann erfüllt werden kann.

Die Bestimmung einer mittelbaren Diskriminierung ist wesentlich diffiziler. Pfarr/Bertelsmann (Gleichbehandlungsgesetz) haben folgende Merkmale für das Vorliegen einer mittelbaren Benachteiligung herausgearbeitet:

1. Ein/eine Arbeitgeber/in gestaltet eine Vereinbarung oder Maßnahme so aus, daß sie ohne unmittelbare Anknüpfung an das Geschlecht formuliert ist und sowohl von Frauen wie auch von Männern erfüllt werden kann.
2. Der Anteil der Angehörigen des einen Geschlechts, die von der Ausgestaltung benachteiligt betroffen sind oder sein können, ist erheblich größer als der Anteil der Angehörigen des anderen Geschlechts.
3. Diese nachteilige Wirkung der Ausgestaltung auf die Angehörigen eines Geschlechts kann nicht anders als mit dem Geschlecht oder den Geschlechtsrollen erklärt werden.
4. Die Ausgestaltung der Vereinbarung oder Maßnahme ist nicht gerechtfertigt. Gerechtfertigt ist sie, wenn
   a) sie von der Art der auszuübenden Tätigkeit her zwingend geboten ist oder
   b) sie ein objektiv gerechtfertigtes Ziel verfolgt und die nachteilige Wirkung durch zumutbare Änderungen oder Ergänzungen nicht zu beseitigen oder zu mildern ist.
5. Aufgrund der mittelbar diskriminierenden Ausgestaltung der Vereinbarung oder Maßnahme wird eine Arbeitsperson wegen des Geschlechts oder in Wahrnehmung ihrer Geschlechtsrolle benachteiligt.

Darüber hinaus ist es notwendig, auch das Verbot der Benachteiligung wegen des Ehe- und Familienstandes in den Gesetzestext aufzunehmen, da hier besonders Frauen als „Doppelverdienerinnen" diskriminiert werden. Die Rechtsfolgen bei einem Verstoß gegen das Verbot mittelbarer Diskriminierung im individualrechtlichen Bereich unterscheiden sich nicht von denjenigen, die bei unmittelbarer Diskriminierung eingreifen.

Eine Benachteiligung aufgrund des Alters der Frau ist unzulässig.

Zu Absatz 1 Satz 3

Die Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz ist alt und läßt sich letztendlich auf das zwischen Männern und Frauen bestehende Machtgefälle zurückführen. Werden Frauen von dem/der Arbeitgeber/in (oder einer an seiner/ihrer Stelle handelnden Person) sexuell belästigt, und kommt es dadurch zu Benachteiligungen gemäß § 611 a Abs. 1 Satz 1 BGB, dann finden auch die einschlägigen Rechtsfolgen Anwendung. Eine Begriffsdefinition der sexuellen Belästigung ist schwierig. Bode/Plogstedt (Übergriffe, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz) zeigen zahlreiche Beispiele auf und erläutern deren Auswirkung auf die Psyche oder/und auf physische Reaktionen von Frauen. Der britische Gewerkschaftsbund (trade union congress, TUC) hat folgende Definition veröffentlicht: Sexuelle Belästigung kann in sehr unterschiedlicher Form auftreten, angefangen bei anzüglichen Blicken, spöttischen oder peinlichen Bemerkungen oder Witzen, unaufgeforderten Kommentaren über Kleidung oder Aussehen, vorsätzlich schlechter Behandlung, Zurschaustellung anstößiger Pin-up und pornografischer Bilder bis hin zu wiederholtem und/oder unerwünschtem körperlichem Kontakt, unsittlichen Forderungen oder tätlichen Angriffen. Ganz allgemein lassen sich wiederholte und ungewollte verbale oder sexuelle Annäherungsversuche, eindeutig anzügliche Äußerungen oder sexuell diskriminierende Bemerkungen als sexuelle Belästigung bezeichnen, wenn diese für die betreffende Frau beleidigend sind, sie sich dadurch bedroht, gedemütigt, schikaniert oder belästigt fühlt, die Arbeitsleistung der Betroffenen beeinträchtigt wird, ihr Sicherheitsgefühl am Arbeitsplatz untergräbt oder eine bedrohli-

che bzw. einschüchternde Arbeitsatmosphäre geschaffen wird.

Zu Absatz 1 Sätze 4 und 5

In Satz 4 und in Satz 5 werden die Ausnahmen vom Benachteiligungsverbot geregelt.

Eine unterschiedliche Behandlung ist aus rechtlichen Gründen zulässig, d. h. aufgrund mutterschutzrechtlicher Regelungen oder wenn in einigen Beschäftigungsbereichen Beschäftigungsverbote für Frauen bestehen (siehe hierzu die Begründung zur Streichung bzw. Veränderung der §§ 16 bis 21 AZO in diesem Gesetz).

Satz 5 zählt die Ausnahmen aus tatsächlichen Gründen auf, in denen der Zusammenhang zwischen Tätigkeit und Geschlecht so eng ist, daß die grundsätzliche mögliche Ausübung der Tätigkeit durch Angehörige des anderen Geschlechts wegen des Inhalts der Tätigkeit nicht sinnvoll wäre. Diese klare Aufzählung ist seit dem Urteil vom EuGH vom 21. Mai 1985 (EuGH Rs 248/83 in: NJW 1985, S. 2076 ff.) geboten.

Zu Absatz 1 Sätze 6 bis 8

Die Sätze 6 bis 8 regeln das Verfahren im Streitfall.

Nach der noch geltenden Fassung des § 611 a Abs. 1 Satz 3 BGB muß die Diskriminierte im Streitfall Tatsachen glaubhaft vortragen, die eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts vermuten lassen. Diese Regelung war und ist seit jeher in der rechtswissenschaftlichen Literatur umstritten, denn sie führt im Einzelfall zur Rechtsverweigerung, wenn die Klägerin in Beweisnot gerät, da die zu beweisenden Tatsachen sich in der Sphäre des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin befinden. Auf diesen Tatbestand führt es u. a. die DAG zurück, „daß die benachteiligten Frauen nur in wenigen Fällen Klage erheben" (Drucksache 10/14, S. 11). Es ist deshalb nur konsequent und rechtssystematisch unproblematisch, die volle Beweislast dem/der Arbeitgeber/in aufzugeben.

Satz 7 gibt der Klägerin bzw. den Verbandsklägerinnen einen Auskunftsanspruch, der bereits im Kartellrecht und bei der Produzentenhaftung ermittelt wurde, und die Klägerinnen befähigt, substantiell vorzutragen.

Satz 8 beendet das bisher oft praktizierte Arbeitgeber/innenverhalten, im gerichtlichen Verfahren „sachliche Gründe" vorzutragen, die eine Diskriminierung begründen sollen und nicht die ursprüngliche Behandlung aufgrund des Geschlechts der Arbeitnehmerinnen darzulegen, so wurde beispielsweise aus: „Wir stellen keine Frau ein" — „sie sind nicht qualifiziert genug".

Absatz 2 bis 5 regeln die Sanktionen bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot.

Die Regelung des bisherigen § 611 a Abs. 2 Satz 1 BGB, nach der Diskriminierung bei der Einstellung bzw. Beförderung nur zum Ersatz des Vertrauensschadens, also der Bewerbungskosten, führe, entspricht nicht der EG-Richtlinie 76/207/EWG vom 9. Februar 1976. Nach den Urteilen des EuGH vom 10. April 1984 müssen die innerstaatlichen Gerichte das bundesdeutsche Recht in Übereinstimmung mit den Anforderungen des Gemeinschaftsrechts auslegen und anwenden.

Bei Diskriminierungen bei Einstellung oder Beförderung ist gemäß der normalen Schadensersatzregelung des allgemeinen Zivilrechts, hier das Verschulden bei Vertragsschluß, nach § 249 Satz 1 BGB das Erfüllungsinteresse zu ersetzen, also ein Anspruch auf Abschluß des Arbeitsvertrages zu gewähren. Ein Einstellungsanspruch ist dem deutschen Recht nicht fern, siehe beispielsweise ein Einstellungsanspruch bei einer Monopolstellung des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin.

Dieser Anspruch steht in dem hier vorliegenden Gesetzentwurf einer der Bewerberinnen zu.

Die Entschädigung beträgt zwölf Monatsgehälter. Als Monatsverdienst gilt, was der Arbeitnehmerin in der bei ihrer maßgebenden Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis begonnen hätte, ihr an Geld und Sachbezügen zugestanden hätte.

Alle weiteren Bewerberinnen können in Anwendung des Grundsatzes der culpa in contrahendo bzw. wegen Verstoßes gegen ein Schutzgesetz den Ersatz ihrer Bewerbungskosten verlangen. In diesem Gesetzentwurf haben sie zu dem einen eigenen Schadensersatzanspruch in Höhe von sechs Monatsgehältern (wobei Absatz 2 Satz 4 entsprechend gilt). Dieser Anspruch besteht für die erlittene Persönlichkeitsverletzung und in Erfüllung der Regelungen des Europäischen Rechts, die eine wirksame, d. h. spürbare Sanktion gegenüber dem/der diskriminierenden Arbeitgeber/in verlangen.

Diese Schadensersatzregelungen gelten für den beruflichen Aufstieg entsprechend, wenn auf diesen kein Anspruch besteht.

Alle Maßnahmen, Vereinbarungen oder Weisungen, die unter Verstoß gegen Absatz 1 dieser Vorschrift ergangen oder getroffen worden sind, sind gemäß § 134 BGB nichtig.

Zu Absatz 5

Der Schadensersatzanspruch verjährt nach zwei Jahren; für den Beginn der Verjährung ist § 201 BGB maßgebend, d. h. die Verjährung beginnt mit dem Ende des Jahres, in dem der Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot begangen wurde. Insoweit erfolgt eine Angleichung an die Verjährungsfrist von Lohn- und Gehaltsansprüchen nach § 126 Abs. 1 Nr. 8 und 9 BGB.

Zu Nummer 2 (§ 611 b BGB)

Der Bericht der Bundesregierung über die praktische Anwendung des Gesetzes (Drucksache 10/14) weist darauf hin, daß die Sollvorschrift der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung (§ 611 b BGB) nicht beachtet wird.

Die Regelung der Stellenausschreibung ist nun abschließend in § 4 des Quotierungsgesetzes geregelt.

Zu Nummer 3 (§ 612 Abs. 3 BGB)

Es handelt sich um eine Klarstellung. Insbesondere die Tarifvertragsparteien sind aufgerufen, Tarifverträge, die eindeutig diskriminierende Lohnfestsetzungskriterien enthalten, aufzuheben. Die Entgeltgruppenbildung, die Sache der Tarifvertragsparteien ist, entscheidet letztlich darüber, ob sich eine reale Veränderung der Entgeltdiskriminierung erreichen läßt oder nicht. Nach wie vor werden Belastungsmomente von Frauenarbeit wie Monotonie, nervliche Belastung usw. als niedrig bewertete Entgeltgruppen eingestuft, während z. B. das Tragen von Lasten hoch bewertet wird. § 612 Abs. 3 regelt daher neu, daß, wenn zur Festlegung des Entgelts ein System beruflicher Einstufung verwendet wird, dieses System auf gleichen Kriterien beruhen muß, um Diskriminierungen im Lohnbereich abzubauen. Die Formulierung lehnt sich an Artikel 1 der Richtlinie des Rates vom 10. Februar 1975 (75/117/EWG) an.

Durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wird eine große Zahl berufstätiger Frauen stark beeinträchtigt (vgl. Plogstedt/Bertelsmann: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, DGB-Bundesvorstand 1987). Schadensersatzregelungen gelten nach Absatz 4 auch bei Benachteiligungen als Folge einer sexuellen Belästigung. Allerdings soll hier nur der arbeitsrechtliche Aspekt einer solchen Diskriminierung sanktioniert werden, also etwa die gezielte Benachteiligung einer Frau, die sich einschlägigen Angriffen eines Vorgesetzten oder Kollegen widersetzt hat (Versetzung an einen schlechteren Arbeitsplatz, Aufstiegsverweigerung usw.).

In Betrieben, in denen eine Ombudsfrau ist, wird diese zunächst nach § 5 des Quotierungsgesetzes tätig werden und versuchen, die Belästigung abzustellen und Benachteiligungen von der Arbeitnehmerin abzuwenden. Hat die Intervention der Ombudsfrau nicht stattgefunden bzw. war sie ohne Erfolg, besteht die Möglichkeit der Einklagung eines Schadensersatzes von zwölf Monatsvergütungen aufgrund arbeitsrechtlich nachteiliger Folgen, die auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zurückgehen.

Weitergehende zivilrechtliche Entschädigungsmöglichkeiten (etwa Schmerzensgeld nach § 847 BGB) bleiben unberührt.

Zu Artikel 4 (§ 130a OWiG)

Absatz 1 beschreibt das ordnungswidrige Handeln und bezieht sich damit auf die Verpflichtung zur öffentlichen Stellenausschreibung gemäß § 4 Abs. 1 und 2 des Quotierungsgesetzes.

Absatz 2 legt die Höhe des zu zahlenden Bußgeldes bei Verstoß gemäß Absatz 1 fest. Von einer konkreten Festschreibung des Bußgeldes wurde Abstand genommen, um Betriebe bzw. Behörden, die untereinander nicht vergleichbar sind, ihrer Unterschiedlichkeit entsprechend zu belangen, wobei die Mindesthöhe des zu zahlenden Bußgeldes bei 3 000 DM festgelegt wurde.

Zu Absatz 3

Absatz 3 bestimmt, daß die zuständige Frauenbeauftragte anhand der Kenntnis des Falles die zu zahlende Höhe des Bußgeldes anordnet.

Zu Artikel 6 (AZO)

(§ 16 AZO)

Die Vorschriften über einen gesonderten Arbeitsschutz des weiblichen Geschlechts verengen für Mädchen den Zugang zu bestimmten Ausbildungsberufen und für Frauen den Zugang zu bestimmten Arbeitsplätzen.

Generell wirken Arbeitsschutzbestimmungen, die zwischen Männern und Frauen differenzieren, für Mädchen bzw. Frauen direkt diskriminierend und sind mit ein Bestimmungsfaktor für die hohe weibliche Erwerbslosigkeit.

Eine Ausnahme gilt hier nur für den Mutterschutz (Slupik/Münder, a. a. O., S. 75ff.). Über die direkten Beschäftigungsverbote hinaus bieten jedoch die Arbeitszeitregelungen wie z. B. das Nachtarbeitsverbot im gewerblichen Bereich genügend Vorwände, um Mädchen/Frauen nicht auszubilden.

Gerade am Beispiel des Nachtarbeitsverbotes wird klar, daß sich dieses Verbot überwiegend auf solche gewerblichen Arbeitsplätze bezieht, die traditionelle „Männerarbeitsplätze" sind; typische „Frauenarbeitsplätze" fallen demgegenüber nicht unter das Verbot bzw. werden durch besondere Genehmigungen davon ausgenommen.

Die Differenzierung des Arbeitsschutzes nach dem Geschlecht ist objektiv nicht zu rechtfertigen.

Generell sind gleiche Arbeitsschutzbestimmungen für beide Geschlechter zu befürworten.

Entsprechende Änderungsvorschläge der nach Männern und Frauen differenzierenden noch gültigen AZO haben die GRÜNEN in ihrem Entwurf eines Arbeitszeitgesetzes gemacht (Drucksache 11/1188). Zu verweisen ist hier vor allem auf die §§ 2, 4, 17 und 18 des Arbeitszeitgesetz-Entwurfs (gleiche Regelungen für Männer und Frauen in bezug auf Arbeitszeitverteilung, Pausen und Nachtarbeitsverbot mit Ausnahmeregelungen).

Zu Artikel 7 (§ 26 BBiG)

Die Erfahrungen mit der Stufenausbildung haben gezeigt, daß diese direkt diskriminierend wirkt. Empirische Untersuchungen ergeben, daß hauptsächlich Mädchen Ausbildungen angeboten werden, die zur ersten Stufe zählen. Für die zweite Stufe wird Mädchen kein Ausbildungsvertrag mehr gegeben, so daß

beispielsweise Mädchen die Kurzausbildung der Verkäuferin oder Gewerbegehilfin angeboten wird, nicht aber die nächste Qualifikationsstufe der Einzelhandelskauffrau. Die minderqualifizierten Ausbildungsgänge sind daher abzuschaffen, da bereits die Form dieser durch das Berufsbildungsgesetz zugelassenen Ausbildung eine Hierarchie zwischen Mädchen und Jungen schafft (vgl. Meifort, in Frauenprogramm, 1979, S. 56; Slupik/Münder, a. a. O., S. 84 ff.).

Zu Artikel 8 (§ 1 BetrVG)

Satz 2 war einzufügen, um Teilzeitbeschäftigten den gleichen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung gesetzlich zu garantieren. Derzeit schließen betriebliche Versorgungsordnungen häufig Teilzeitbeschäftigte aus der betrieblichen Altersversorgung aus. Teilzeitbeschäftigung wird jedoch überwiegend durch Frauen ausgeübt. Die derzeit geltenden betrieblichen Versorgungsordnungen wirken daher diskriminierend, denn der Mehrzahl der teilzeitbeschäftigten Frauen wird grundlos der Bezug von betrieblichen Zusatzversorgungen verweigert. Teil- und Vollzeitbeschäftigte unterscheiden sich jedoch allein durch deren quantitative Arbeitsleistung. Eine Ungleichbehandlung ist daher nicht gerechtfertigt.

Darüber hinaus ist die betriebliche Altersversorgung Bestandteil des Entgeltes. Auch wenn der/die Arbeitgeber/in aus betrieblichen Gründen Anreize zur Vollzeitbeschäftigung schaffen will, verstößt eine unterschiedliche Behandlung von Teil- und Vollzeitbeschäftigten im Rahmen der betrieblichen Versorgung gegen Artikel 3 GG, da diese Gründe nicht dazu führen, daß sich Teil- von Vollzeitbeschäftigten durch mehr als den zeitlichen Umfang der Arbeitsleistung unterscheiden.

Zu Artikel 9

Zu Nummer 1 (§ 15 Abs. 2 BetrVG)

Die bisherige Vorschrift im Betriebsverfassungsgesetz ist eine reine Sollvorschrift. Sie lautet dahin gehend, daß die Geschlechter entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein sollen. Aus dieser Vorschrift kann keine Frau ein Recht ableiten, um auch im Betriebsrat als Betriebsrätin tätig zu sein. Die neue Vorschrift ermöglicht es nun, daß die Geschlechter im Betriebsrat paritätisch vertreten sind.

In § 2 Abs. 2 der Generalklausel wird bereits festgelegt, daß alle Funktionen und Ämter zu mindestens 50 v. H. mit Frauen zu besetzen sind. Bei der Quotierung der Betriebsräte ist eine Stufenregelung vorgesehen, um Fälle zu berücksichtigen, in denen mangels einer ausreichenden Zahl weiblicher Beschäftigter Schwierigkeiten bestehen könnten, genügend Kandidatinnen für den Betriebsrat zu finden. Solche Schwierigkeiten sind zum Beispiel in der Montanindustrie denkbar, wo Frauen im gewerblichen Bereich im allgemeinen eine Minderheit darstellen.

Zu Nummer 2 (§ 62 BetrVG)

Entsprechend GRÜNEN Vorstellungen über die Erweiterung der betrieblichen Jugendvertretungen wird in Absatz 2 der § 62 BetrVG geändert. Jugendvertretungen sollen demnach schon ab drei beschäftigten Jugendlichen Arbeitnehmer/innen bzw. Auszubildenden gebildet werden. Ab 21 jugendlichen Arbeitnehmer/innen besteht die Jugendvertretung mindestens aus drei Vertreter/innen und mindestens zur Hälfte aus Frauen.

Zu Nummer 3 (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG)

Erfahrungen haben gezeigt, daß Gesetze, die Arbeitnehmerinnen begünstigen, auch vom Betriebsrat nicht in ausreichendem Maße berücksichtigt werden, deshalb diese gesonderte Aufzählung des Quotierungsgesetzes.

Zu Artikel 10

Zu Nummer 1 (§ 17 Abs. 7 BPersVG)

Auf die Begründung zu Artikel 9 Nr. 1 wird Bezug genommen.

Zu Nummer 2 (§ 59 BPersVG)

Auf die Begründung zu Artikel 9 Nr. 2 wird Bezug genommen.

Zu Nummer 3 (§ 68 BPersVG)

Auf die Begründung zu Artikel 9 Nr. 3 wird Bezug genommen.

Druck: Bonner Universitäts-Buchdruckerei, 5300 Bonn
Alleinvertrieb: Verlag Dr. Hans Heger, Postfach 20 13 63, Herderstraße 56, 5300 Bonn 2, Telefon (02 28) 36 35 51
ISSN 0722-8333